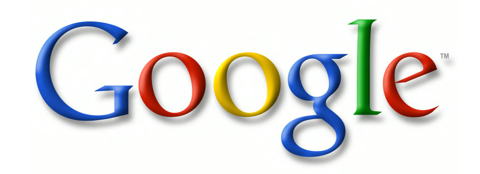
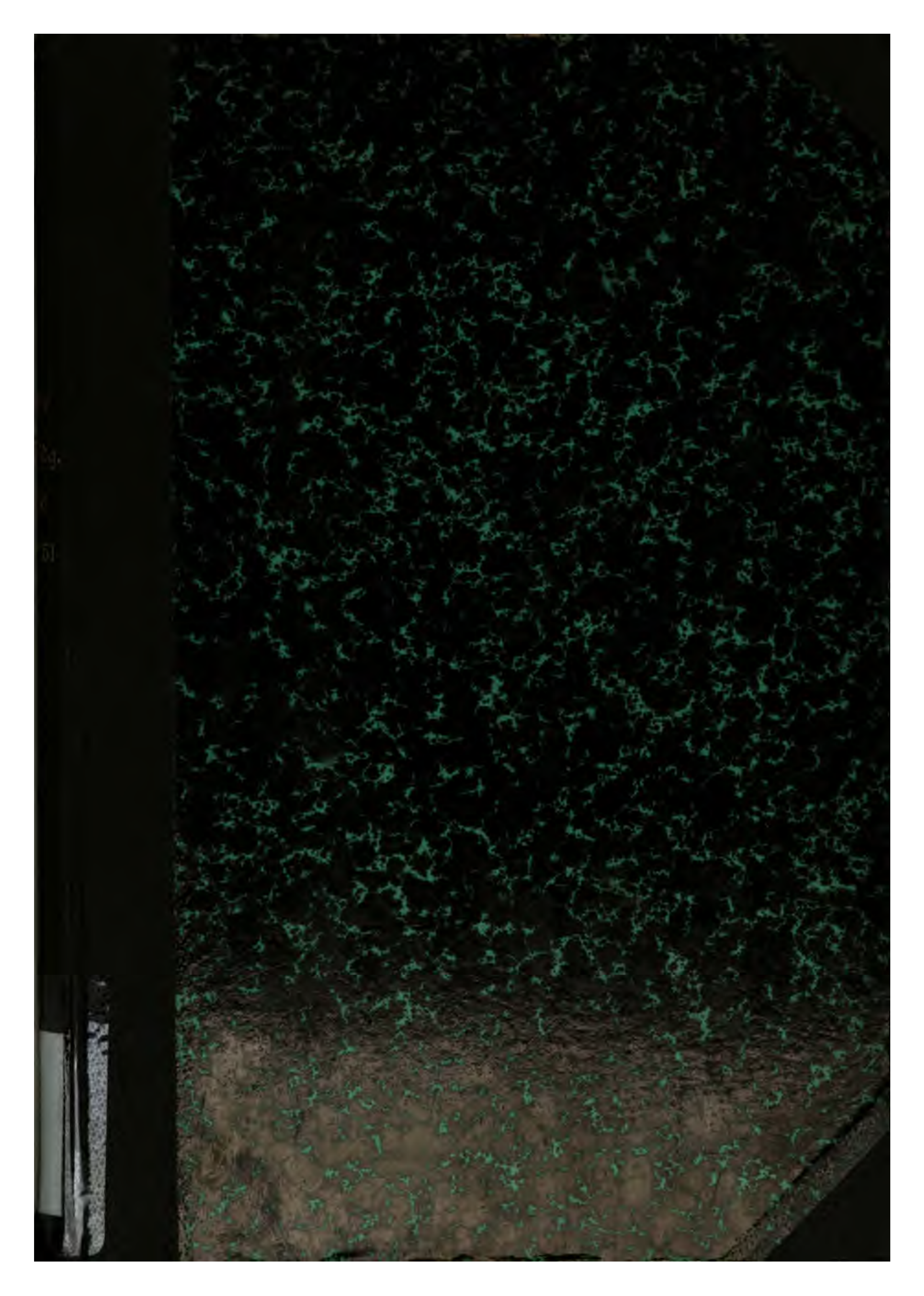
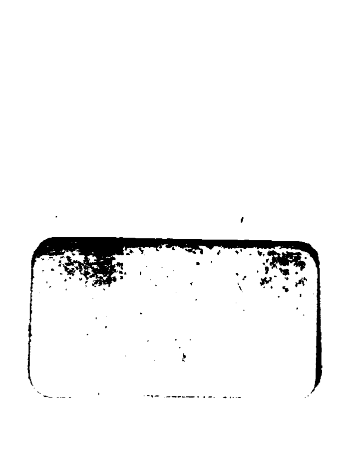




JFE
JAY
RGs
V.9



Sammlung

von

Entscheidungen der k. k. Gewerbegerichte.

Herausgegeben vom k. k. Justizministerium.

IX. Band. — Nr. 1316 bis 1451.

Wien.

Aus der kaiserlich-königlichen Hof- und Staatsdruckerei.

1908.

Systematisches Register

der in Band VI, VII, VIII und IX enthaltenen Entscheidungen Nr. 845 bis 1451.

I. Teil.

Materielles Dienstvertragsrecht.

I. Subjekte des Arbeitsverhältnisses.

A. Unternehmer.

Das „Geschwornenmittel" des Hauptzollamtes in Wien ist kein gewerblicher Unternehmer. 1192.

Ein Marketender ist nicht gewerblicher Unternehmer. 1195.

Als Unternehmer ist nicht der Privatmann anzusehen, der wegen Übernahme eines Hotels erst verhandelt, aber das Gewerbe nicht antritt. 1344.

Ein selbständiger Unternehmer kann zugleich Heimarbeiter sein. 1389.

Ein selbständiger Meister kann nicht zugleich Gehilfe bei einem anderen Meister sein. 1341.

Der Konkursmasseverwalter tritt in die Stelle des Unternehmers ein. Er kann vor dem Gewerbegericht geklagt werden. 1390.

Rechtliche Identität des Unternehmers und der Pensionskasse für Alters-, Witwen- und Waisenversorgung. 1327.

Hotelwirtin. Einklagung von Lohn und Darlehen gegen die unter Kuratel stehende Arbeitgeberin. 1446.

Obsthändler. Streit mit dem Obsthüter und Pflücker. 1199.

Ein Faktor, der von einem Tuchfabrikanten Garne zur Verarbeitung auf Handwebstühlen übernimmt, ist den Heimwebern gegenüber Arbeitgeber. 1243.

Eine Fabrikssparkasse ist unter Umständen als eine juristische Person anzusehen. — Der Arbeiter, dessen aus Lohnabzügen herrührende Ersparnisse zur Deckung einer Schuld des Fabriksherrn verwendet wurden, hat die Sparkasse zu klagen. 1009.

Der Anspruch des vor Neujahr austretenden Kellners auf die Neujahrsgelder ist nicht gegen den Arbeitgeber zu richten. 863.

Der Lohn ist gegen den Arbeitgeber, nicht gegen den Mitarbeiter, dem das Geld eingehändigt wurde, einzuklagen. 1081.

Der für den Bauherrn als sog. Schutzmeister fungierende Maurermeister ist als der eigentliche Arbeitgeber und Gewerbsinhaber anzusehen. 1094.

Die Bauarbeiter können den Bauführer belangen, wenngleich der Baubehörde zum Schein ein anderer Baumeister als Bauführer genannt ist. 1130.

Streitigkeiten eines Arbeiters mit einem Unternehmer, der sein Gewerbe unbefugt betreibt, gehören nicht vor das Gewerbegericht. 1048, 1049.

B. Hilfsarbeiter.

C. Handlungsgehilfen.

D. Andere Kategorien von Hilfsarbeitern.

II. Begründung und Änderung des Arbeitsverhältnisses.

A. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

B. Durch bevollmächtigte und gesetzliche Vertreter.

C. Verhältnis zwischen dem Unternehmer, Subunternehmer (Partieführer) und dem Arbeiter.

D. Ausdrückliche Vereinbarung.

E. Stillschweigende Vereinbarung.

F. Form der Vereinbarung.

G. Ungültigkeit des Vertrages.

III. Dauer des Arbeitsverhältnisses.

A. Auf unbestimmte Zeit. Kündigung.

1. Gesetzliche Kündigungsfrist.

Die Kündigungsfrist von technischen Hilfsarbeitern, die nicht kaufmännische Dienste leisten, beträgt 14 Tage. 1096.

Der Faktor (Setzer) einer kleinen Druckerei hat nur auf 14tägige Kündigung Anspruch. 1417.

Die Kündigungsfrist des mit der Einrichtung des Fabriksbetriebes betrauten Werkmeisters richtet sich nach dem Handelsgesetzbuch. 1312.

Wenn der Vertrag durch Einigung über Arbeit und Lohn perfekt geworden ist, kann dem Arbeiter nicht nachträglich der Verzicht auf den Ausschluß der Kündigungsfrist abgenötigt werden. 1399.

2. Vereinbarte Kündigungsfrist.

Die bei einer früheren Arbeitsleistung vereinbarte Kündigungsfrist ist beim Wiedereintritte nicht ohne weitere Vereinbarung maßgebend. 970.

Vereinbarung der Kündigung zum Nachteil des Gehilfen durch die zur Kenntnis genommene Erklärung: „Sie können weiterarbeiten, aber wenn Sie austreten, so sagen Sie es mir acht Tage früher.“ 1087.

Bei vertragsmäßiger Abkürzung der gesetzlichen Kündigungsfrist des Handelrechtes kann an jedem Tage gekündigt werden. 1443.

3. Ausschließung der Kündigung.

a) Durch ausdrückliche Vereinbarung.

Ausschluß der Kündigung nur für den Arbeitgeber. 1087.

Dem vorbehaltslos aufgenommenen Arbeiter kann nicht nachträglich der Verzicht auf die Kündigungsfrist aufgenötigt werden. 846.

„Es gibt bloß Arbeit von heute auf morgen“ enthält nicht den Vorbehalt des Ausschlusses der Kündigung. 918.

Ausschluß der Kündigungsfrist bei der nach Ende der Kampagne und Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigten Ziegelarbeitern. 1415.

Trotz vertragsmäßiger Ausschließung der Kündigung hat der vor Vollendung der Arbeit entlassene Akkordarbeiter Anspruch auf Schadenersatz. 880.

Trotz Ausschließung der Kündigungsfrist hat der Bauführer die Maurer zu entschädigen, die er durch Hinhalten an anderem Verdienste hinderte. 1136.

Trotz ausdrücklicher Ausschließung der Kündigungsfrist darf ein Arbeiter, der zur Arbeit erschien, die Arbeit nicht sofort verlassen. 1215.

Anspruch des unter Kündigungsausschluß aufgenommenen Tagarbeiters auf den vollen Taglohn bei einer Unterbrechung der Arbeit infolge Betriebsstörung. 1137.

Wenn Kündigung ausgeschlossen ist (gegen sofortige Kündigung), kann der Arbeiter auch an einem hohen Feiertag austreten. 1125.

Bei Vereinbarung der sofortigen Lösbarkeit des Vertrages kann die Entlassung auch vor dem Samstag geschehen. 1133.

b) Durch stillschweigende Vereinbarung.

Zur Verlautbarung der Kündigung ausschließenden Arbeitsordnung genügt es, wenn der Hilfsarbeiter bei seinem Eintritt den Schlüssel zum Werkzeugkasten und ein Verzeichnis erhält, aus dem hervorgeht, daß im Kasten ein Exemplar der Arbeitsordnung liegt. 911.

Tägliche Lohnauszahlung hat nicht an sich die Bedeutung des Kündigungsausschlusses. 919.

Stillschweigen zu der später gelegentlich vorgebrachten Äußerung, daß keine Kündigung besteht, ist nicht als Vereinbarung des Ausschlusses der Kündigungsfrist anzusehen. 969.

Kündigungsausschluß durch Fortarbeiten während der Kündigungsfrist nach Ankündigung der Aufhebung der Kündigung. 920.

Ausschluß der Kündigung gilt, wenn der Arbeiter nach einer kurzen Unterbrechung wieder in die Arbeit eintritt, für welche Ausschluß der Kündigung vereinbart war. 1090.

Stillschweigendes Zugrundelegen des bei einem früheren Arbeitsverhältnisse vereinbarten Ausschlusses der Kündigung. 1246.

Das Aushilfsverhältnis muß zeitlich oder durch den Anlaß der Aushilfe begrenzt sein, sonst gilt es als ein ständiges Dienstverhältnis. 1226, 1247.

4. Beginn und Ende der Kündigungsfrist.

Kündigung und Entlassung nur am Sonntag. Vereitlung der Entlassung durch den Arbeiter, indem er zur Entgegennahme der Entlassungserklärung nicht erscheint. 990.

Dem Hilfsarbeiter kann an jedem Tage gekündigt werden. Die Art des Lohnes ist ohne Einfluß. 922.

Die Gewährung eines Gehaltsvorschusses, der in 10 Monatsraten abgezogen werden soll, hindert nicht die frühere Kündigung und die Aufrechnung des Restes des Vorschusses. 1222.

Wird während der laufenden Kündigungsfrist eine kürzere Frist vereinbart, so gilt letztere. 1236.

5. Einfluß von Krankheit, Sonn- und Feiertagen auf den Ablauf.

Bei Berechnung der Entschädigung wegen Entganges der Kündigungsfrist sind nur die Werktage zu berücksichtigen. 948.

6. Stellensuche nach Kündigung.

Der Handlungsgehilfe hat nach Handelsbrauch in Brünn Anspruch auf freie Zeit zur Stellensuche. 1139.

Verweigerung freier Zeit zur Stellensuche durch die Anordnung, daß der gekündigte Arbeiter während der Kündigungsfrist bei Tag zu arbeiten hat. 1280.

B. Auf bestimmte Zeit.

Der auf bestimmte Zeit aufgenommene und vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe hat nur einen Entschädigungsanspruch, wenn er während der bedungenen Dauer des Dienstverhältnisses keinen andern Posten mit gleichem Gehalt erlangt. 1000.

Aushilfe für eine Woche. Stillschweigende Verlängerung des Arbeitsverhältnisses. 1066.

Fortsetzung eines Probedienstverhältnisses auf 14 festbestimmte Tage. 1291.

Ein Probeengagement bis zur Einigung über den definitiven Gehalt endet, wenn über den Gehalt keine Einigung zustande kommt. 1248.

C. Bis zur Vollendung einer bestimmten Arbeit.

Der zur Ausbesserung alter Glühöfen in einer Glasfabrik vorübergehend verwendete Maurer hat keinen Anspruch auf Kündigung und Kündigungsentschädigung. 1047.

Ein zur Erdaushebung im Gruppenakkord aufgenommener Arbeiter kann trotz Ausschließung der Kündigung nicht entlassen werden, solange nicht die Arbeit soweit abgeschlossen ist, daß sich der verdiente Lohn berechnen läßt. 1067.

Der Akkordarbeiter darf vor Vollendung der übernommenen Arbeit nicht austreten. 1322. Ausfolgung des Arbeitsbuches gilt aber als Zustimmung. 1286.

Die Verpflichtung des Akkordarbeiters, die übernommene Arbeit zu beenden, darf nicht zur willkürlichen Verlängerung des Dienstverhältnisses mißbraucht werden. 1331.

Taglöhner zum Klopfen und Einkellern des Eises. 1119.

D. Auf Probe.

Aufnahme zur Probe durch die Äußerung: „Ich lasse Sie nur arbeiten, wenn Sie altdeutsche Möbel machen können, über den Lohn werden wir am Samstag reden, probieren wir es, wenn es gehen sollte, wird es weiter gehen, wenn nicht, werden Sie gehen.“ 1249.

Ist die Probezeit nicht ausdrücklich bestimmt, so ist ein solcher Zeitraum als Probezeit zu verstehen, in dem es möglich ist, die Fähigkeiten des Angestellten zu prüfen. 1288.

Übergang eines Probedienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis von bestimmter Dauer. 1291.

Das bis zur Gehaltsbestimmung eingegangene Probeengagement endet, wenn eine Einigung nicht zu stande kam. 1248.

Bei Handlungsgehilfen ist der Tag des Vertragsabschlusses nicht in die Probezeit einzurechnen. Die Entlassung kann auch noch am letzten Tage der Probezeit ausgesprochen werden. 915.

Die Bemerkung des Arbeitgebers bei der Aufnahme, daß sich der Arbeiter erst einarbeiten müsse, begründet keine Aufnahme auf Probe. 916.

„Ich werde Sie nur behalten, wenn Sie tüchtig sind“ enthält nicht den Vorbehalt der Aufnahme auf Probe. 917.

IV. Inhalt des Arbeitsvertrages.

A. Arbeiterschutz.

1. Obsorge für Leben und Gesundheit.

Auswärts beschäftigten Arbeitern gebührt nicht eine notdürftige Schlafstelle, sondern ein den Verhältnissen entsprechendes Nachtquartier. 1250.

Die gesetzlichen Vorschriften über die Sonntags- und Ersatzruhe sind zwingendes Recht. 1037.

Ob wegen Entganges des Ersatzruhetages im Bäckergewerbe eine Entschädigung gebührt, ist nach § 878 a. b. G. B. zu beurteilen. Stillschweigender Verzicht durch Annahme des auch die Arbeit am Ruhetage vergütenden Lohnes. 972.

Unzulässige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zu regelmäßiger Nachtarbeit. 879.

Der Lehrling kann austreten, wenn er infolge der sanitären Übelstände in der Werkstätte an seiner Gesundheit gefährdet ist. 1360.

Der Unternehmer ist ersatzpflichtig, wenn er nicht für einen entsprechenden Raum zum Umkleiden der Arbeiter sorgt, die vor und nach der Arbeit die Kleider wechseln müssen. 955.

Unfähigkeit zur Verrichtung der vertragsmäßigen Arbeit infolge Krankheit gibt keinen Anspruch auf andere, leichtere Arbeit. 1002.

Der Hilfsarbeiter soll der Verkehrssitte gemäß seine Erkrankung ohne Verzug dem Arbeitgeber anzeigen. 1182. 1375.

2. Lohnansprüche während der Krankheit.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Lohn neben dem Krankengelde. 1113. Vergl. 949.

Dem Werkmeister eines protokollierten Kaufmannes gebührt im Falle der Erkrankung nach Handelsrecht der Gehalt für 6 Wochen neben dem Krankengeld. 1356.

Der Arbeiter darf nach seiner Genesung nicht eigenmächtig die Arbeit unterbrechen. 866.

Wenn die Kündigungsfrist nur 14 Tage beträgt, kann der Handlungsgehilfe bei Entlassung wegen unverschuldeter Krankheit nur für 14 Tage Lohn fordern. 908.

3. Arbeitsordnung.

Auslegung der Arbeitsordnung im Zweifel zu Ungunsten des Unternehmers. 880.

Die von der Genossenschaft festgelegte Arbeitsordnung hindert nicht die Vereinbarung abweichender Vertragsbedingungen. 1133.

Die Arbeitsordnung ist kein Bestandteil des Arbeitsvertrages, wenn auf sie weder ausdrücklich noch stillschweigend beim Abschluß des Arbeitsvertrages Bezug genommen wurde. 970.

Von der durch Unterschreiben der Arbeitsordnung vereinbarten kürzeren Kündigungsfrist kann der Arbeiter nicht eigenmächtig abgehen. 1115.

Die Bestimmung der Arbeitsordnung: „Die Auszahlung eventueller Forderungen erfolgt immer erst nach Schluß des Arbeitstages“, verpflichtet den Gewerbeinhaber zur Zahlung des vollen Taglohnes, selbst wenn die Entlassung während des Arbeitstages stattfand. 980.

Ausschluß von verspäteten Reklamationen gegen die Lohnberechnung durch die Arbeitsordnung. 1083.

Vereinbarung einer zu Gunsten der Krankenkasse verfallenden Geldstrafe durch die Arbeitsordnung. 1172.

B. Unfall- und Krankenversicherung.

Die Anmeldung zur Krankenkasse macht den nicht regelmäßig beschäftigten Hilfsarbeiter nicht zum gewerblichen Hilfsarbeiter. 1219, 1225.

Vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

War der Arbeiter während der Kündigungsfrist krank, so kann er nicht neben dem Krankengeld den Lohn als Kündigungsentschädigung fordern. 949.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf Lohn neben dem Krankengeld. 1113.

Bezug des Krankengeldes neben den vertragsmäßigen Bezügen (Werkmeister einer protokollierten Firma.) 1356.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

Die nicht mehr als einen Monat rückständigen Beiträge zur genossenschaftlichen Krankenkasse können von der Provision des Rechnungskellners (von jedem Hektoliter Bier) abgezogen werden. 1157.

Der Unternehmer hat keinen Anspruch auf Rückersatz der Zahlungen, für die er wegen nicht rechtzeitiger Anmeldung des Gehilfen zur genossenschaftlichen Krankenkasse gemäß § 121, Absatz 7 Gew. O. von der Krankenkasse. in Anspruch genommen wurde. 1073.

Der Arbeitgeber hat Ersatz zu leisten, wenn er den Arbeiter bei der Krankenkasse unrichtig angemeldet und dieser dadurch im Krankengeld verkürzt wird. 1442.

Geteiltes Verschulden liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter in einer zu niedrigen Klasse anmeldet und wenn dieser dagegen keine Einwendung erhebt. 1362.

Der Arbeiter kann auf Feststellung des richtigen Lohnes klagen, wenn ihn der Arbeitgeber zur Krankenversicherung unrichtig angemeldet hat. 1283.

Ersatzansprüche wegen eines Unfalles sind gegen die Unfallversicherungsanstalt, aber nicht gegen den Unternehmer geltend zu machen. 1074.

Pensionskasse für die Alters- Witwen- und Waisenversorgung. Identität mit der rechtlichen Persönlichkeit des Unternehmers. 1327.

C. Gegenstand der Arbeitsleistung.

Ungenaue Vereinbarung über die Art der Verwendung eines Glasmalers. 1132.

Aus einem Lohnvertrag, der nur die Verrichtung gesetzlich verbotener Arbeiten zum Inhalt hat, entsteht kein Anspruch auf Kündigung. 947, 1099.

Ob Nebenverrichtungen (Herrichten des Sandes und der Pfanne) von dem im Akkord stehenden Arbeiter zu bewerkstelligen sind, bestimmt sich mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauch. 1156.

Der Hilfsarbeiter darf eine ihm zufallende Arbeit nicht ablehnen, weil man sie früher (vor der Kündigung) von ihm nicht verlangt hat. 1400.

Wenn der Gehilfe durch sein Verschulden mehrere Male die Arbeit verdirbt, so kann ihm auch eine andere als die verabredete Arbeit zugewiesen werden. 845.

Der Laternenanzünder darf die Arbeit in einer anderen Straße, als welche er bisher bediente, nicht ablehnen. 981.

Wenn wegen Materialmangels eine Unterbrechung der Arbeit eintritt, so kann der Arbeiter eine ihm angebotene gleiche Arbeit bei gleichem Lohne nicht ablehnen. 1175.

Der Arbeiter (Kutscher) darf seine Verrichtungen nicht unbefugt an einen andern übertragen. 1204.

Der Bäckergehilfe hat die ortsübliche Vorarbeit des Wegschaffens der abgeladenen Kohle zu verrichten, wenn er wußte, daß ihm diese Arbeit zufällt. 1142.

Beurteilung des Inhaltes der Arbeitsverpflichtung nach dem Ortsgebrauch (Abtragen von Paketen durch einen Kommis.) 1364.

Unfähigkeit zur Verrichtung der vereinbarten Arbeit infolge Krankheit gibt keinen Anspruch auf andere leichtere Arbeit. 1002.

Die vom Handlungsreisenden übernommene Verpflichtung, täglich einen bestimmten Mindestkonsum zu erzielen, enthält kein Garantieversprechen hinsichtlich der Höhe des Umsatzes. 906.

Der Arbeiter ist nicht verpflichtet, um Arbeit zu bitten. Er genügt seiner Pflicht, wenn er seine Arbeitskraft im Arbeitslokale während der bedungenen Zeit für den Arbeitgeber bereit hält. 1011.

Die Werkzeuge sind mangels anderer Vereinbarung vom Arbeitgeber beizustellen. 1363.

D. Arbeitszeit.

1. Normale.

Wenn der rechtzeitige Antritt der Arbeit Bedingung des Arbeitsverhältnisses ist, kann der verspätet erscheinende Arbeiter zurückgewiesen werden. 945.

Die Anordnung, in welcher Schicht der Arbeiter zu arbeiten hat, ist dem Arbeitgeber vorbehalten, wenn damit weder eine Schmälerung des Verdienstes, noch eine Kürzung der Ruhezeit verbunden ist. 1280.

Der Kommis ist berechtigt, den ihm unmittelbar vor Schluß der Geschäftsstunden erteilten Auftrag, die Auslage zu arrangieren, abzulehnen, wenn diese Arbeit die Geschäftsstunden beträchtlich überschreitet. 1167.

Durch einspruchlose Arbeit während der längeren Arbeitszeit wird die normale Arbeitszeit stillschweigend verlängert. 1425.

2. Überstunden.

Nur gelegentliche, nicht ständige Überschreitungen der Normalarbeitszeit sind als „Überstunden" besonders zu vergüten. 1251.

Entlohnung des bei Tage beschäftigten Werkmeisters für die während der Nachtzeit geleistete Mehrarbeit. 1218.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten. Sie werde ich entschädigen". 913.

Für die Überstunden anläßlich des Schichtwechsels kann kein besonderer Lohn begehrt werden, wenn der vereinbarte Lohn sich auch auf diese Verlängerung der Arbeitszeit bezieht. 914.

Auch ein für den Tag entlohnter Vorarbeiter kann Entlohnung für Überstunden verlangen. 1433.

Auf besondere Entlohnung der Überstunden hat der Arbeiter keinen Anspruch, der durch vorbehaltlose Annahme des Gebotenen darauf verzichtet hat. 1040.

Wenn durch längere Zeit Überstunden geleistet werden ohne Anspruch auf Lohn, ist anzunehmen, daß die Arbeitszeit durch Vereinbarung verlängert wurde. 1425.

Auf Gast- und Schankgewerbe finden die Vorschriften des § 96 a Gew. O. nicht Anwendung, weil dieses Gewerbe nicht fabriksmäßig betrieben werden kann. 1040.

Die Weigerung des Maschinenwärters, nach Ablauf der festgesetzten Arbeitsstunden die Maschinen zu reinigen, bildet einen Entlassungsgrund. 1046.

Für Überstunden im Ausmaß von nur einigen Minuten, die durch die Eigenart des Betriebes im Walzwerk verursacht werden, gebührt keine besondere Entlohnung. 1168.

Für eine fallweise Verlängerung der Arbeitszeit nach Bedarf kann keine besondere Überstundenvergütung begehrt werden, wenn für diese Mehrarbeit eine vereinbarte Remuneration bezahlt wird. 1169.

3. Nachtarbeit.

Für Nachtschichten kann ein Baupolier neben dem Wochenlohn eine besondere Vergütung beanspruchen. 892.

Direktes Arbeitsverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den vom Akkordarbeiter im Auftrage des Ersteren aufgenommenen Arbeitern. 1158.

Beim Gruppenakkord hat der Arbeitgeber allen Arbeitern zusammen den richtig berechneten Lohn zu zahlen. Er ist nicht verpflichtet, das Kontogeld zu verteilen. 1161.

Gruppenakkord. Verantwortlichkeit des Hauptes der Gruppe für die Arbeit. 1386.

Auslegung einer von Gruppenakkordarbeitern ausgestellten Erklärung, daß jedermann verpflichtet sei, die in der Fabrik erforderlichen Hilfsarbeiten zu verrichten und daß niemand außer seinem von dem fertigen Produkte berechneten Verdienste einen Ersatz für das unfertige Produkt oder für andere Arbeiten zu fordern habe. 1257.

Die zugesicherte prozentuelle Lohnerhöhung bezieht sich nicht auf später vereinbarte Akkordlöhne. Die Zusicherung, einen halben (Streik)Tag zu bezahlen, bezieht sich nicht ohne weiters auf die Akkordarbeiter. 1209.

„Wenn Sie ein tüchtiger Arbeiter sind und sich getrauen, 6 Stück 85er Flechtmaschinen zu übernehmen, können Sie 18 bis 20 K pro Woche verdienen", enthält keine Zusicherung bestimmten Akkordlohnes und der Verwendung bei 85er Maschinen. 1402.

Die Vereinbarung des Akkordlohnes enthält noch nicht die Vereinbarung eines Werkvertrages. 967.

Der bisher bezogene Akkordlohn kann nicht beansprucht werden, wenn Material zugewiesen wird, das sich leichter verarbeiten läßt. 1401.

Eine Differenz über die Höhe des Akkordlohnes, wegen schlechten Materials, berechtigt nicht zur Einstellung der Arbeit. 1405.

Wenn beim Übergang zum Akkordlohn ein höherer Verdienst als der bisher bezogene Zeitlohn zugesichert wurde, ist dem Arbeiter zu ersetzen, was er infolge geringeren Arbeitsmaterials weniger verdient. 1160.

Erhöhung des Akkordlohnes, „wenn der Arbeiter sich anstrengt." 894.

Ausschluß von Reklamationen gegen die Berechnung des Akkordlohnes durch die Arbeitsordnung. 1083.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann vor Vollendung der Arbeit gekündigt werden. 850.

Auch der Stücklohnarbeiter kann wegen nicht emsigen Arbeitens entlassen werden. 1337.

Die Vereinbarung, daß der Arbeiter vor Vollendung einer Akkordarbeit ohne Kündigung entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausfällt, ist gültig. 1162.

Der Arbeiter kann nicht entlassen werden, bevor nicht die Arbeit (Erdausheben) soweit vorgeschritten ist, daß sich der Lohn berechnen läßt (Erdfigur). 1067.

Austreten des Akkordarbeiters vor Vollendung der Arbeit. Die Ausfolgung des Arbeitsbuches, wenn auch unter Protest, gilt als Zustimmung zum Austritt. 1286.

Für durch Verschulden des Arbeiters verdorbene und nicht verbesserte Stücke gebührt kein Lohn. 1420.

Der Akkordarbeiter ist verpflichtet, verschuldete Mängel ohne Anspruch auf Lohn zu verbessern. 890.

Der einem Akkordarbeiter garantierte Minimallohn kann nur für eine in gehöriger Weise verrichtete Arbeit beansprucht werden. Anderenfalls ist der Arbeiter auf den verdienten Akkordlohn zu beschränken. 1255.

Abzug vom Akkordlohn wegen mangelhafter Arbeit. Der Abzug kann auch von späteren Lohnbeträgen gemacht werden, wenn die Mängel der Arbeit nicht früher bemerkt wurden. 1159.

Wenn die Herstellung eines mangelfreien Arbeitsproduktes die Voraussetzung für die Fälligkeit des Akkordlohnes bildet, so gebührt für Ausschuß auch dann keine Vergütung, wenn den Arbeiter kein Verschulden trifft. 943.

Dem Akkordarbeiter gebührt für die angefangene und teilweise fertiggestellte Arbeit eine angemessene Entlohnung. 887.

— jedoch dann nicht, wenn sie für den Gewerbeinhaber keinen Wert hat. 888.

Bei einem gemeinschaftlichen Akkorde kann der vorzeitig ausscheidende Arbeiter seinen Anteil am Akkordüberschusse erst nach Vollendung der Akkordarbeit durch die übrigen Mitglieder der Gemeinschaft beanspruchen. 1254.

Beim Gruppenakkord ergibt sich der Lohn des einzelnen nach Abrechnung des auf die anderen Arbeiter entfallenden Lohnbetrages vom Gesamtlohn. 1212.

Dem Akkordarbeiter gebührt eine Entschädigung, wenn die Arbeit durch eine unvorhergesehene Behinderung verzögert wird. 889.

Für den durch ein Maschinengebrechen verursachten Lohnausfall kann der Akkordarbeiter Ersatz fordern. 944.

Zuweisung minder einträglicher Arbeit an den Akkordarbeiter kann als Verkürzung im Verdienst ersatzpflichtig machen. 1313.

Ersatzpflicht des Arbeitgebers, wenn er die Zusage nicht einhält, daß mehr und minder einträgliche Akkordarbeit gleichmäßig verteilt wird. 1253.

Nachträgliches Versprechen einer Aufbesserung des Akkordlohnes ist nicht als Schenkung, sondern als Vergleich anzusehen. 1349.

Der Akkordarbeiter, der wegen zu geringen Lohnes die Arbeit nicht vollenden will, kann keine Entschädigung für die Entlassung begehren. 1163.

Auch der Akkordarbeiter kann für das Aussetzen Entschädigung fordern, wenn nach dem Arbeitsvertrag volle Beschäftigung in Aussicht genommen war. 1010.

Hilfsarbeiter, die im Akkordlohn stehen, haben Anspruch auf Entschädigung für die vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses, wenngleich Kündigung ausgeschlossen war. 880.

Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeiter nicht Ersatz für jene in Akkord übernommenen Arbeiten verlangen, die er nicht vollenden konnte. 1367.

Nebenarbeiten sind im Zweifel nicht in den Akkord einzubeziehen, sondern besonders zu entlohnen. 942.

Für Nebenarbeiten beim Akkord gebührt eine Entschädigung, wenn sie vom Arbeitgeber verursacht und vom Arbeiter bei der Akkordvereinbarung nicht in Rechnung gezogen werden konnten. 1365.

Der professionelle Arbeiter ist, wenn ihm mangels Vereinbarung nach dem Ortsgebrauch auch die vorbereitende Arbeit (Herrichten des Sandes und der Pfanne) obliegt, zu deren Verrichtung verpflichtet. 1156.

Der Akkordarbeiter darf bei einer unerheblichen Erschwerung der in den Akkord einbezogenen Nebenarbeiten deren fernere Verrichtung nicht verweigern. 1104.

Die vereinbarten wöchentlichen à conto-Zahlungen der Akkordlöhne sind nur nach Maßgabe der geleisteten Arbeiten zu zahlen. 971.

Betrügerisches Erschleichen höheren Akkordlohnes durch heimliche Veränderungen an der Maschine behufs Beschleunigung des Arbeitsprozesses. 1101.

b) Zeitlohn.

Entlohnung des einem Akkordanten zugewiesenen Helfers durch Stundenlohn. 886.

Höherer Lohn für auswärts verrichtete Arbeiten. 899, 902.

Kürzung des Zeitlohnes, wenn erwiesenermaßen der Arbeiter die Zeit nicht voll ausnützt. 1208.

Der vereinbarte Zeitlohn kann nicht einseitig in Akkordlohn geändert werden. 1217.

Der Stundenlohn kann mangels anderer Vereinbarung nicht für die Feiertage verlangt werden, an denen nicht gearbeitet wird. 1368.

Außerhalb der Saison kann im Schneidergewerbe für den Entgang der Kündigungsfrist nur Lohn für die Tage beansprucht werden, an denen gearbeitet werden könnte. 1418.

Das Taggeld gebührt den Schreibern und Kopisten im Zweifel auch für die Ruhe- und Urlaubstage. 1260.

Der volle Taglohn muß bezahlt werden, wenn die Auszahlung nach der Arbeitsordnung erst nach Schluß des Arbeitstages stattfindet. 980.

Ein vereinbarungsgemäß nur halbtägig beschäftigter Arbeiter kann für die in die Kündigungsfrist fallenden Arbeitstage nicht den ganztägigen Lohn beanspruchen. 1138.

c) Provision, Diäten, Reisekosten, Tantième.

Beteiligung eines Buchhalters am Reingewinn mit garantiertem Minimum. 1275.

Dem gegen Provision an Sonntagen als Einkäufer verwendeten Hilfsarbeiter gebührt der Taglohn, den er sonst bezieht, wenn er an Provision nichts oder weniger verdient. 1261.

Der Monteur, der auftragsgemäß auch als Agent tätig ist, hat Anspruch auf Provision. 1372.

Auf die Provision, die auf gesetzwidrig vermittelte Geschäfte entfallen würde, hat der vorzeitig entlassene Handlungsgehilfe keinen Anspruch. 1099.

Von Geschäften, die nach dem Austritte des Agenten vom Prinzipal unmittelbar mit den vom Agenten zugeführten Kunden abgeschlossen werden, gebührt keine Provision. 1259.

Provision gebührt für die vom Agenten vermittelten Geschäfte, wenngleich sie direkt vom Geschäftsinhaber abgeschlossen wurden. 896, 897.

Provision gebührt für rückgängig gemachte Geschäfte, wenn die Fälligkeit mit dem Vertragsabschlusse eintritt. 896.

Die Provision gebührt, wenn gleich der vom Agenten vermittelte Verkauf ohne seine Zustimmung rückgängig gemacht wird. 1256.

Provision gebührt nicht, wenn der Prinzipal wegen mangelnder Bonität des Käufers zurücktritt. 898.

Ein Kundenakquisiteur kann neben der ihm zugesicherten Umsatzprovision und den erzielten Überpreisen keine Entschädigung für erfolglose Wege beanspruchen. 907.

Der durch einen unbefugten oder unlauteren Geschäftsbetrieb verursachte Entgang an Überpreisen ist dem auf deren Bezug angewiesenen Handelsangestellten zu vergüten, wenn er an der Art der Geschäftsführung schuldlos ist. 1258.

Am Wohnsitze gebühren dem Reisenden keine Diäten. 857.

Der Reisende, der sich zu Arbeiten im Geschäftslokale verwenden läßt, kann nicht die Vergütung entgangener Reisediäten verlangen. 1369.

Die Kosten der Reise und Rückreise zum Zweck des Dienstantritts hat mangels Vereinbarung der Arbeitgeber nicht zu ersetzen. 1289.

Der Handlungsreisende hat Anspruch auf Ersatz der sogenannten Personal- oder Mundspesen für die übliche Reisezeit, wenn er grundlos nicht zum Reisen verwendet wird. 1082.

Bei vertragsmäßiger Einstellung der Reisen gebührt dem Reisenden doch jener Teil der Reisespesen, der sich als barer Ersatz des freien Unterhalts darstellt. 903.

Die einem Rechnungskellner neben dem Wochenlohn zugesicherte Provision von jedem ausgeschänkten halben Hektoliter Bier bildet einen Teil des Lohnes. 1157.

d) Naturalleistungen (Kost, Quartier).

Hinsichtlich der unentgeltlich den Arbeitern eingeräumten Wohnungen besteht kein Bestand-, sondern nur das Lohnverhältnis. 1345.

Im Falle der grundlosen Entlassung kann die Annahme der Naturalleistungen verweigert und Vergütung in Geld verlangt werden. 892.

Der Wohnungsbeitrag ist nicht abzurechnen, wenngleich das Arbeitsverhältnis vorzeitig aufgelöst wird, wenn die Anrechnung auf den Lohn nicht vereinbart wurde. 1212.

Auswärts beschäftigten Arbeitern gebührt ein den Verhältnissen entsprechendes Nachtquartier. 1250.

Bei vorzeitiger Lösung des Lehrverhältnisses ist dem Lehrling die zugesicherte Kost zu vergüten. 1311.

Das Bierrelutum in den Brauereien bildet einen Bestandteil des Lohnes. 966.

Haustrunk der Brauergehilfen. 1324.

e) **Trinkgelder, Remuneration, Neujahrsgeld.**

Zusicherung einer Bilanzremuneration, deren Erhöhung sich der Prinzipal nach freiem Ermessen vorbehielt. Bei gleichen Verhältnissen kann die einmal erhöhte Remuneration nicht herabgesetzt werden. 909.

Bilanzremuneration ist keine Schenkung, sondern ein Teil des Entgelts. Berechnung auf Grund des Ertrages. 1227.

Der Prokurist, der durch eine Reihe von Jahren außer seinem Gehalte und Neujahrsgeld eine Jahresremuneration in einem prozentuellen Verhältnis vom Reinertrag bezog, hat hierauf einen klagbaren Anspruch. 1284.

Die Neujahrsremuneration muß vereinbart sein. Sonst besteht darauf kein Anspruch. Sie gebührt dem Angestellten nicht, der selbst das Vertragsverhältnis vor Ablauf des Jahres löst. 1033.

Die Neujahrsremuneration muß nicht nur zugesichert, sondern auch dem Betrage nach bestimmt sein. Sonst besteht kein klagbarer Anspruch. 1077.

Der Handlungsgehilfe hat Anspruch auf eine Neujahrsremuneration, wenn eine solche ortsüblich ist. Außerdem gebührt ihm ein Teil von den Beträgen, die Dritte für die Bediensteten dem Prinzipal zur Verfügung gestellt haben. 1222.

Aus der freiwilligen Gewährung eines Neujahrsgeldes erlangt der Handlungsgehilfe auch dann keinen Rechtsanspruch, wenn es durch mehrere Jahre regelmäßig gegeben wurde. 1174.

Die wegen einer Mehrarbeit zugesicherte Lohnerhöhung erhält dadurch, daß sie zu Neujahr ausgezahlt werden soll, noch nicht den Charakter eines Neujahrgeldes. Sie gilt daher auch dann, wenn das Dienstverhältnis früher gelöst wird. 1032.

Wenn für Überstunden eine Remuneration vereinbart ist, kann nicht eine besondere Vergütung begehrt werden. 1170.

Ein im Laufe des Dezember aus dem Dienst austretender Kellner hat auf die von den Gästen für die Bediensteten erlegten Gelder keinen Anspruch. 863.

Wenn nichts anderes vereinbart, ist der Anspruch auf Neujahrsremuneration bedingt durch die Fortdauer des Dienstverhältnisses bis zum Ende des Jahres. 1078, 1370.

Die Neujahrsremuneration gebührt bei Austritt unterm Jahr in dem verhältnismäßigen Teil. 1333.

Ein auf die Trinkgelder der Hotelgäste angewiesener Lohndiener kann für den Entgang der Ersatzruhe vom Hotelier keine Entschädigung fordern. 1037.

Die Arbeitsprämie kann nicht begehrt werden, wenn den Bedingungen der Prämienzusicherung (halbjährige Dienstzeit und nicht mehr als 14 Tage des Feierns) nicht entsprochen ist. 1216.

Die für das Ausharren bis zum Kampagneschluß zugesicherte Prämie gebührt nicht den inmitten der Kampagne aufgenommenen Arbeitern. 1170.

Auf die bei Kohlenlieferungen für das Kesselhauspersonal üblicher Weise gezahlte Gratifikation (Kohlenprämie) haben die Kesselhausarbeiter einen klagbaren Anspruch. 1262.

2. Feststellung.

a) **Durch Vereinbarung.**

Der Kollektivvertrag hindert nicht den Abschluß von Separatverträgen. 1371.

Zusicherung eines höheren Akkordlohnes statt des Zeitlohnes. 1160.

Der vereinbarte Zeitlohn kann nicht einseitig in Akkordlohn umgeändert werden. 1217.

Die Lohnänderung wird nach Ablauf der Kündigungsfrist nach der Verlautbarung wirksam. 1103.

Die Zusage einer Lohnerhöhung, „wenn der Arbeiter sich anstrengt“, ist wegen Unbestimmtheit wirkungslos. 894.

Versprechen einer Aufbesserung des vereinbarten Akkordlohnes ist kein Schenkungsversprechen. 1349.

Zusicherung angemessener Entlohnung für Überstunden durch die Äußerung: „Mit Ihnen werde ich mich schon richten, Sie werde ich entschädigen.“ 913.

b) Unerlaubte Abzüge.

Der Wohnungsbeitrag darf vom Lohn nur abgerechnet werden, wenn dies vereinbart ist. 1212.

Feuerungs- und Lebensmittel können nur insoweit vom Lohne abgerechnet werden, als sie für häusliche Zwecke verwendet und für den eigenen Hausbedarf des Arbeiters verwendet werden. 1084.

Abzüge vom Lohn für Sprengmaterial und Werkzeugreparatur müssen im voraus vereinbart sein. 1031.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines vom Arbeiter verursachten Schadens bildet an sich keinen Grund zum Austreten. 848.

Die Abrechnung von nicht fälligen Raten einer Schadenersatzforderung des Arbeitgebers vom Lohn ist nicht zulässig. 1085.

Mangelhafte Arbeit eines dem Gewerbeinhaber als wenig erfahren bekannten Hilfsarbeiters berechtigt nicht zu Lohnabzügen. 1263.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, einen Lohnabzug zu machen, weil der Arbeiter das Lokal nicht entsprechend rein gehalten hat. 1264.

Der Branntweinschänker darf dem verrechnenden Kellner nicht die in mäßigem Umfange üblicher Weise anständigen Kundschaften kreditierten Beträge abziehen. 1265.

Der Hilfsarbeiter ist berechtigt, vom Arbeitgeber den Rückersatz der ihm ungebührlich vom Lohn abgezogenen Unfallversicherungsbeiträge zu verlangen. 965.

c) Erlaubte Abzüge, insbesondere Vorschüsse.

Abzug eines vor Beginn des Dienstverhältnisses gewährten Darlehens vom Lohn. 1221.

Der Lohn kann gekürzt werden, wenn der unbeaufsichtigt und selbständig arbeitende Arbeiter die Zeit nicht voll ausnützt. 1208.

Höhere Abzüge behufs Tilgung des Lohnvorschusses sind zulässig, wenn der Arbeiter offensichtlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezweckt. 997.

Mit Zustimmung des Arbeiters in die Fabrikssparkasse eingelegte Lohnbeträge sind zulässige Abzüge. Werden sie zur Bezahlung einer Forderung des Fabriksherrn verwendet, so hat der Arbeiter die Sparkasse, nicht den Unternehmer zu belangen. 1009.

Der Abzug der vereinbarten Beiträge zu einer bei dem Unternehmer bestehenden Alters-, Witwen- und Waisenversorgung ist zulässig. 1327.

Stehgeld. 1098.

Wenn die Arbeit an einem Feiertag verweigert wird, kann der auf diesen Tag entfallende Lohn abgezogen werden. 1135.

Abzug eines Gehaltsvorschusses. Im Falle der Kündigung kann der ganze ungetilgte Rest abgezogen werden. 1222.

Beim Aufhören des Gewerbebetriebes kann der Arbeitgeber mit seiner Gegenforderung an den Arbeiter aus Warenabgängen aufrechnen. 1445.

Abzug von Strafgeldern (Ersatz) für verschuldete schlechte Arbeit (Blasen im Tafelglas). 1212.

d) Zeit der Lohnzahlung.

Der Anspruch des Arbeiters auf eine zugesicherte wöchentliche Mehrentlohnung, die erst zu Neujahr des folgenden Jahres ausgezahlt werden soll, erlischt nicht, wenn das Arbeitsverhältnis vor Neujahr gelöst wird. 1032.

Ungebührliche Vorenthaltung des Lohnes liegt nicht schon in jeder noch so geringen Verzögerung der Lohnzahlung. Die Verzögerung muß einigermaßen erheblich sein. 1045.

Ungebührliches Vorenthalten des Lohnes liegt nicht vor, wenn der Arbeitgeber, der in Zahlungsschwierigkeiten ist, den Arbeiter um eine kurze Frist ersucht und dieser sich ohne Erklärung entfernt. 1210.

Auszahlung des Lohnes erst nach Schluß des Arbeitstages. 1319.

e) Ort der Lohnzahlung.

Der Lohn ist in der Arbeitsstätte zu berichtigen (Holschuld). Im Falle Verzuges des Arbeitgebers wird die Holschuld zur Bringschuld (Leistung) am Wohnsitz des Arbeiters. 1045.

4. Konventionalgeldstrafen.

Die von einem Minderjährigen ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bestellte Kaution, die bei Nichtzuhalten des Arbeitsvertrages verfallen soll, haftet bei Nichtantritt der Arbeit nur für den dadurch verursachten Schaden. 1171.

Ein Minderjähriger kann ohne Zustimmung des gesetzlichen Vertreters nicht den Verfall der Kaution im Falle der Vertragsverletzung wirksam zugestehen. 1171.

Die Konventionalstrafe kann gemäßigt werden, auch wenn der Dienstvertrag ein Handelsgeschäft ist. 901.

Richterliche Mäßigung einer zwischen einem Kaufmann und seinem Handlungsgehilfen vereinbarten Konventionalstrafe. 1173.

Die Höhe der Konventionalstrafe muß ziffermäßig bestimmt sein, deren Bestimmung kann nicht dem Ermessen eines Vertragsteiles überlassen bleiben. 988.

Eine zugunsten der Krankenkasse verfallende Geldstrafe ist keine Konventionalstrafe, schließt daher die Geltendmachung weiterer Ersatzansprüche nicht aus. 1172.

G. Konkurrenzverbot.

Gültigkeit des Konkurrenzverbotes, wenn es nach Zeit, Ort und Gegenstand beschränkt ist. 904.

Gültigkeit eines vereinbarten Konkurrenzverbotes für denselben Ort und dessen nächste Umgebung und denselben Geschäftszweig. 1173.

Das Konkurrenzverbot wird hinfällig, wenn der Prinzipal die ihm obliegenden Verbindlichkeiten nicht erfüllt. 904.

H. Schadenersatzpflicht wegen Vertragsverletzung.

Auftragwidriger Abschluß des Geschäftes (unbedingt statt Genehmigung vorbehalten) verpflichtet den Reisenden zum Schadenersatz. 857.

Für die durch Prozeßführen enstandenen Kosten und Schäden haftet der Reisende nicht, wenn er zwar seinen Auftrag überschritten, aber innerhalb seiner Vollmacht gehandelt hat und der Chef wissen mußte, daß er das Geschäft zu erfüllen habe. 857.

Wenn der Arbeitgeber vertragswidrig mit verkürzter Frist kündigt, der Arbeiter dies zur Kenntnis nimmt und der Arbeitgeber nach Ablauf dieser Frist dem Arbeiter das Verbleiben bis zur vollen Frist freistellt, kann der Arbeiter keine Entschädigung verlangen. 1020.

Schadenersatz wegen vorzeitiger Entlassung des Akkordarbeiters trotz Ausschlusses der Kündigungsfrist. 880.

Ersatzanspruch des Arbeiters wegen Verzögerung des Dienstantrittes durch den Arbeitgeber. 1316.

Der Arbeitgeber, der dem Arbeiter beim Dienstantritt sofort kündigt, hat diesem die mit dem Dienstantritt verbundenen Kosten zu ersetzen, wenn er den Arbeiter nicht rechtzeitig vom Rücktritt benachrichtigt. 1393.

Ersatzpflicht des Arbeitgebers, wenn der Arbeiter trotz der gegenteiligen Zusicherung im Akkord wegen Mangels an Arbeitsmaterial weniger verdient als im Zeitlohn. 1160.

Entschädigungspflicht des Arbeitgebers wegen Benachteiligung des Arbeiters durch Nichteinhalten des Versprechens, mehr- und mindereinträgliche Akkordarbeit gleichmäßig zu verteilen. 1253.

Zuweisung minder einträglicher Arbeit an den Akkordarbeiter kann den Unternehmer ersatzpflichtig machen. 1313.

Aus der Vereinbarung eines Einheitssatzes folgt noch nicht der Anspruch auf Zuweisung aller Arbeiten, die nach diesem Einheitssatz verrichtet werden können. 1366.

I. Sonstige Ersatzansprüche aus dem Arbeitsvertrag.

Die für den Unternehmer außerhalb der Betriebstätte gegen Stücklohn beschäftigten Personen haften für auftragswidrige Verarbeitung des Materials und nicht aufgeklärte Abgänge. 1267.

Unbegründeter Ersatzanspruch des Arbeiters, weil ihm der Arbeitgeber keine andere als die vereinbarte Arbeit, die der Arbeiter wegen Krankheit nicht verrichten konnte, zuwies. 1002.

Ersatzanspruch wegen einer durch Materialmangel verursachten Unterbrechung der Arbeit gebührt nicht, wenn der Arbeiter eine angebotene andere Arbeit bei gleichem Lohn ablehnt. 1175.

Wenn vereinbarungsgemäß das Arbeitsverhältnis erst einige Zeit nach dem Vertragsabschluß beginnen soll, kann der Arbeiter für die Zwischenzeit keine Entschädigung begehren. 1016.

Zahlungen eines Dienstmannes an das Dienstmanninstitut, bei dem der Dienstmann aufgenommen ist. 1056.

Der Arbeiter kann für die von ihm beigestellte Beleuchtung und die von ihm besorgte Instandhaltung der Werkgerätschaften Ersatz beanspruchen. 1213.

Entschädigung für unvorhergesehene Mehrarbeiten beim Akkord. 1365.

Entschädigungspflicht des Arbeitgebers, der die Arbeiter über eine Streikbewegung in Irrtum führte. 1398.

Unrichtige Anmeldung zur Krankenkasse verpflichtet zum Schadenersatz. 1442.

Eine Köchin hat keinen Anspruch darauf, während der Kündigungsfrist zur Arbeit zugelassen zu werden, wenn ihr die vertragsmäßigen Bezüge ungeschmälert gewährt werden. 1354.

Der verbotswidrig zum Sammeln von Abonnenten und Subskribenten verwendete Austräger ist nicht verpflichtet, dem Buchhändler die konfiszierten Druckschriften zu ersetzen. 1266.

Der neue Lehrherr haftet für den Schaden, den er durch Aufnahme eines entlaufenen Lehrlings dem früheren Lehrherrn verursachte. 1309.

Wegen eines vom Lehrling angerichteten Schadens kann der Lehrherr nicht die Sachen des Lehrlings zurückbehalten. 1310.

Es begründet keinen Ersatzanspruch, wenn ein Arbeitgeber einem anderen wahrheitsgemäß mitteilt, daß er den Arbeiter wegen drohender Äußerungen entlassen habe. 1240.

Die vorbehaltlose Annahme des durch Abrechnung ermittelten Lohnes steht der Geltendmachung des Ersatzes für nicht berücksichtigte Separatleistungen nicht entgegen. 1213.

Für die Klage gegen einen anderen Unternehmer auf Schadenersatz wegen Verleitung eines Arbeiters zum Kontraktbruch ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 1186.

V. Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

A. Durch Ablauf der Zeit.

B. Infolge Aufhören des Gewerbebetriebes.

Der Entschädigungsanspruch entspricht dem Ausfall am Verdienst. 910.

C. Durch Willensübereinstimmung beider Parteien.

Durch käufliche Übernahme des Gewerbebetriebes seitens des Arbeiters hört das Arbeitsverhältnis auf. 1445.

Willensübereinstimmung ist anzunehmen, wenn der Arbeiter die sofortige Aufhebung des Arbeitsverhältnisses verlangt und der Arbeitgeber, wenn auch nach anfänglicher Weigerung, seine Zustimmung gibt. 1019.

Wenn der Arbeiter die ihm sofort beim Dienstantritt gegebene Kündigung ausschlägt und die Arbeit verweigert, kann er nicht Entschädigung begehren. 1393.

Das Zusammenpacken der Werkzeuge, das Ankleiden zum Ausgehen und die Übergabe des Arbeitsbuches deuten auf einverständliche Lösung des Arbeitsvertrages. 855.

Willensübereinstimmung ist anzunehmen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeiter, der seinen Austritt erklärt, ohne Widerspruch Lohn und Arbeitsbuch ausfolgt. 1018.

— oder die Klage auf Rückkehr in die Arbeit zu erheben unterläßt. 1205.

Freiwilliges Austreten nach Zurücknahme der Entlassungserklärung des Platzmeisters durch den Chef. 1270.

Willensübereinstimmung liegt vor, wenn dem vorzeitig austretenden Arbeiter das Arbeitsbuch, wenn auch mit dem Bemerken ausgefolgt wird, daß er die Akkordarbeit vollenden müsse. 1286.

Einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch Begehren des Arbeitsbuches und Ausfolgung nach anfänglicher Weigerung. 1235.

Annahme einer kürzeren als der vertragsmäßigen Kündigung durch die Worte: „das macht nichts, ich wollte so wie so kündigen". 1245.

Freiwilliges Austreten nach Anbieten von Arbeit während des Restes der normalen Kündigungsfrist benimmt den Anspruch auf Ersatz, auch wenn die Kündigung zunächst nicht ordnungsmäßig war. 1392.

Annahme der Kündigungsfrist durch Unterlassen der Einwendungen und vorbehaltlose Annahme des Lohnes. 1437.

Einverständliche Lösung durch Hinhalten des Arbeiters nach längerer Krankheit und Unterlassen einer weiteren Nachfrage durch den Arbeiter. 1396.

Einverständliche Lösung, weil der Arbeiter erklärt, er wolle unter den bisherigen Bedingungen nicht weiterarbeiten. 1407.

Wenn der Hilfsarbeiter erklärt, er werde mangels Lohnerhöhung am Schlusse der Woche zu arbeiten aufhören, und am Samstag das Arbeitsbuch und den Lohn annimmt, so liegt einverständliche Auflösung vor. 1439.

Ob die Zustimmung eines noch fast unmündigen Arbeiters zu der ihm angebotenen Entlassung relevant ist, muß nach Lage des Falles geprüft werden. 1411.

Einverständliche Auflösung liegt vor, wenn dem Lohn und Buch verlangenden Arbeiter eine Bestätigung über die Arbeitsleistung statt des in Verstoß geratenen Buches ausgefolgt wird. 1147.

Die einverständliche Lösung des Arbeitsverhältnisses beseitigt nicht den Anspruch auf die verdiente und zugesicherte Lohnerhöhung, wenngleich sie erst zu Neujahr ausbezahlt werden sollte. 1032.

D. Infolge Kündigung.

1. Zeitpunkt.

An jedem Tag kann gekündigt werden, mag der Arbeiter Tag-, Wochen- oder Stücklohn beziehen. 922.

Dem Handlungsgehilfen kann auch während der Krankheit gekündigt werden. 1332.

Es kann auch sofort beim Antritt des Dienstes gekündigt werden. 1393.

Bei vertragsmäßiger Abkürzung der handelsrechtlichen Kündigungsfrist kann an jedem Tag gekündigt werden. 1443.

Bei Vereinbarung der „sofortigen Kündigung" kann der Arbeiter jederzeit, auch an einem hohen Feiertag austreten. 1125.

Bei einer schriftlichen Kündigung gilt der Zustellungstag als Tag der Kündigung. 929.

Dem im Akkordlohn stehenden Arbeiter kann auch vor Vollendung der Arbeit gekündet werden. 850.

Der Arbeitgeber kann auch vor Vollendung der angefangenen Akkordarbeit vertragsmäßig kündigen. 967.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Die Ankündigung eines Streiks unter Bekanntgabe des Tages der Arbeitseinstellung hat die Wirkung einer Kündigung. 934.

Kündigung durch Hingabe eines mit dem Kündigungsvermerk versehenen und den fälligen Lohn enthaltenden Papiersäckchens. 1269.

Die Erklärung der Kündigung an den Bevollmächtigten (Ehegattin) des Heimarbeiters ist wirksam, wenngleich der Bevollmächtigte dem Arbeiter die Kündigung nicht mitgeteilt hat. 851.

Auslegung der undeutlichen Kündigung zum Nachteil desjenigen, der sich dieser Erklärung bediente. 993.

Die nach der Kündigung an den Arbeiter gerichtete Aufforderung, sich um eine andere Arbeit umzusehen, enthält keine neue Kündigung mit anderer Frist. 852.

Die Worte „Schauen Sie sich um einen anderen Posten um", enthalten keine Kündigung. 1088.

„Wenn es Ihnen nicht recht ist, so geben Sie mir mein Arbeitsbuch" enthält keine Kündigung. „Ja, bis es Zeit ist", enthält nicht die Erklärung, daß die Kündigung angenommen ist. 924.

„Nach 14 Tagen suchen Sie sich einen anderen Posten" ist eine Kündigung auf 14 Tage, nicht eine Kündigung, deren Frist erst nach 14 Tagen beginnt. 926.

„Ich kann Sie nicht brauchen, suchen Sie sich einen andern Posten, ich werde Ihnen dabei behilflich sein" enthält eine Kündigung. 1419.

„Ich werde das Meine abdienen und gehen" ist eine Kündigung. 1176.

„So geht es nicht weiter, suche dir eine Stelle" enthält keine deutliche Kündigung. 1237.

Die Äußerung, der Arbeiter sei zu schwach, der Unternehmer lasse ihn noch acht Tage arbeiten, ist keine Kündigung. 1317.

Die dem Arbeiter freigestellte Wahl, 14 Tage weiter zu dienen oder sein Arbeitsbuch zu nehmen, enthält eine Kündigung, aber nicht die Entlassung. 1177.

Die gegenüber dem Stückarbeiter abgegebene Erklärung, der Arbeitgeber habe nur mehr ein einziges Stück für ihn und er könne ihm nicht garantieren, ob er ihm ferner Arbeit geben könne, enthält eine Kündigung. 1089.

Kündigung zum nächsten Samstag (Samstag derselben Woche, auch wenn eine achttägige Kündigungsfrist bedungen war). 927.

Der Kündigende ist verpflichtet, das Mißverständnis zu beseitigen, wenn der Arbeiter wegen Unkenntnis der Sprache die Kündigung nicht verstanden hat. 993.

3. Stillschweigende Erklärung.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches behufs Anmeldung bei einem Fortbildungskurse ist keine Kündigung. 1317.

4. Widerruf.

Widerruf für einen Teil der Arbeiterschaft. 1440.

Widerruf der vertragsmäßig auf zu kurze Frist gegebenen Kündigung und Einräumen der vollen Kündigungsfrist befreit von der Ersatzpflicht. 1020.

Widerruf der Kündigung durch Übertragung einer Akkordarbeit, die nicht in der Kündigungsfrist fertiggestellt werden kann. 1331.

Nichtausfolgung des Arbeitsbuches und des sogenannten Stehgeldes enthält an sich keinen Widerruf der Kündigung. 1098.

E. Durch einseitige Erklärung (Entlassung oder Austrittserklärung).

1. Zeitpunkt.

Kündigung und Entlassung nur an einem bestimmten Wochentag (Sonntag). 990.

Wenn der Arbeiter nach der Kündigung wegen eines Austrittsgrundes austritt, kann er Entschädigung nur für den Rest der Kündigungsfrist fordern. 1394.

Entlassung während der Kündigungsfrist wegen Verweigerung einer Arbeit. 1400.

2. Ausdrückliche Erklärung.

Das Vorhandensein eines Entlassungsgrundes, insbesondere längerer Dauer der Krankheit, bewirkt nicht von selbst die Auflösung des Arbeitsverhältnisses; dazu bedarf es einer ausdrücklichen Erklärung. 1148.

„Schauen Sie, daß Sie die Arbeit fertigmachen und dann hinauskommen", keine deutliche Entlassungserklärung. 853.

„Das beste wäre, Sie würden gehen" enthält keine Entlassung. 854.

„Sie verstehen es nicht, gehen Sie auf Grubenarbeit", keine Entlassung. 855.

Entlassung mit den Worten: „Sie können übergeben und sich am Nachmittag Ihr Arbeitsbuch und Ihren Lohn holen". 925.

„Sie haben Feierabend" enthält eine Entlassungserklärung, nicht die Kündigung. 1021.

„Unterstehen Sie sich ja nicht mehr, etwas anzurühren" enthält die Entlassung. 1336.

„Bei mir ist Schluß" kann als Entlassung, aber nicht als Kündigung ausgelegt werden. 1022.

„Wenn Sie um diesen Preis die Arbeit nicht machen wollen, so lassen Sie es stehen" enthält die Entlassung der wegen zu geringen Akkords die Arbeit verweigernden Arbeiter. 1163.

„Wenn Sie nicht ruhig sind, schmeiße ich Sie hinaus" im Laufe eines Wortwechsels, enthält weder eine Entlassung noch eine grobe Ehrenbeleidigung. 1178.

3. Stillschweigende Erklärung.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches zwecks Anmeldung zu einem Fortbildungskurs enthält keine Entlassung. 1317.

Die vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches und die vorzeitige Abmeldung bei der Krankenkasse verwandelt die ordnungsmäßige Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

Die Ausfolgung des mit dem Arbeitszeugnis versehenen Arbeitsbuches ist als Entlassung anzusehen. 1053.

Entlassung durch Deponierung der ausgefüllten Arbeitsbücher der streikenden Arbeiter bei Gericht. 1326.

Entlassung durch die Weigerung, dem Arbeiter, der sich nach längerer Krankheit meldet, Arbeit zu geben. 1395.

Entlassung durch Einstellung eines anderen Arbeiters an Stelle des Entlassenen. 1201.

4. Widerruf.

Sofortiger Widerruf der irrtümlich gegebenen Entlassung ist zulässig. 1097, 1239.

Die irrtümliche Entlassung des Hilfsarbeiters durch den Gewerbeinhaber kann der Geschäftsleiter widerrufen, solange dies überhaupt noch rechtzeitig geschehen kann. 1037.

Ein Arbeiter, dem nach Ablauf der vertragswidrigen Kündigungsfrist das Verbleiben in der Arbeit bis zum Ende der normalen Kündigungsfrist freigestellt wird, hat keinen Anspruch auf Entschädigung, wenn er das Anerbieten ablehnt. 1392.

Zurücknahme der vom Platzmeister erklärten Entlassung durch Aufforderung des Chefs weiterzuarbeiten. 1270.

Eine Entlassungserklärung, die sich nachträglich als ungerechtfertigt erweist, soll zurückgenommen werden. 1271.

„Packt euch und geht" ist keine Entlassung, wenn der Gewerbeinhaber den Gehilfen die Aufklärung gibt, daß die Worte anders gemeint waren. 928.

Die durch Lohnabrechnung bereits vollzogene Entlassung kann ohne Einverständnis des Arbeiters nicht zurückgenommen werden. 1431.

Widerruf der Austrittserklärung durch Wiederaufnahme der Arbeit. 1430.

Fallenlassen der Austrittserklärung durch Weiterarbeiten nach der Remonstration des Arbeitgebers. 1430.

F. Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Kündigungsfrist oder nach der Auflösungserklärung.

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses durch kurze Zeit enthält nicht ohne weiteres einen Verzicht auf den Entlassungsgrund. 1451.

Die Aufforderung an den Hilfsarbeiter, die begonnene Schicht zu beenden, enthält keinen Verzicht auf den Entlassungsgrund. 1444.

Nach Ablauf der Kündigungsfrist findet, wenngleich der Arbeiter vorzeitig ausgetreten ist, kein Zwang zur Rückkehr in die Arbeit statt. 1384.

Durch das Verbleiben im Dienste nach Ablauf der Kündigungsfrist ohne eine Vereinbarung ist das Arbeitsverhältnis nicht als stillschweigend verlängert anzusehen; der Arbeitnehmer kann den Arbeiter ohne eine Kündigung entlassen. 1203.

G. Entlassungs- und Austrittsgründe im allgemeinen.

Die Treuepflicht beginnt mit dem Abschluß des Vertrages, nicht erst mit dem Antritt des Dienstes. 1374.

Die rechtzeitige Antretung des Dienstes am Morgen des ersten Tages ist eine Bedingung des Arbeitsvertrages bei einem Restaurateur. 1041.

Entlassung wegen verspäteten Dienstantrittes. 1057.

Entlassung wegen nicht rechtzeitiger Beibringung des Arbeitsbuches, die eine Vertragsbedingung sein sollte. 847, 1141, 1142, 1292.

Ausschließung des Arbeiters, weil er sein Arbeitsbuch nicht beibrachte. 1355.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Arbeiter beim Dienstantritt sein Arbeitsbuch nicht ausfolgt, weil es sich noch beim Dienstvermittler befindet. 1241.

Das Vorhandensein einer Streikbewegung im Betriebe berechtigt den eintretenden Hilfsarbeiter nur dann zum Austreten, wenn er das Nichtbestehen einer solchen Bewegung zur Bedingung seines Eintrittes gemacht hat. 1029.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der Arbeiter nicht die erforderlichen Werkzeuge besitzt, diese hat der Meister beizustellen. 1363.

Die Vereinbarung eines im Gesetze nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes ist zulässig. 874.

Die Vereinbarung, daß der Akkordarbeiter vor Vollendung der Arbeit entlassen werden kann, wenn die Arbeit nicht zur Zufriedenheit ausfällt, ist gültig. 1162.

Die Vereinbarung eines im Gesetze nicht vorgesehenen Entlassungsgrundes (Nichterfüllung der dem Dienstgeber versprochenen Leistungen) ist zulässig. 1056.

Vereinbarung der Entlassung wegen Vornahme eines Inkassos ohne Ermächtigung ist zulässig. 1382.

Die Vereinbarung, daß die Entlassung auch wegen des ersten Falles der Trunkenheit im Dienste zulässig sei, ist gültig. 1373.

Entlassung eines Kutschers wegen grober Fahrlässigkeit (Verbrennen der Pferde in einem Aschenhaufen). 989.

Die Weigerung, auf die gesetzliche Kündigungsfrist zu verzichten, bildet keinen Entlassungsgrund. 846.

Die Einberufung zur dreizehntägigen Waffenübung ist kein Entlassungsgrund. 872.

Wenn ein Arbeiter mit Ungeziefer behaftet ist, so ist dies kein Entlassungsgrund. 960.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt noch nicht die Entlassung. 961.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn eine Zahlkellnerin Gäste mahnt, von denen sie glaubt, daß sie nicht gezahlt hätten. 976.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn sich der Arbeiter bei einem Konkurrenzunternehmen um Arbeit bewirbt. 1027.

Zwischen dem geltendgemachten Auflösungsgrund und der Entlassung muß ein Kausalzusammenhang bestehen. 883.

Die Entlassung ist gerechtfertigt, wenngleich der Entlassungsgrund erst nach der Entlassung zum Vorschein gekommen ist. 1358.

Der Entlassungsgrund gilt als konsumiert, wenn der Arbeitgeber den Arbeiter in Kenntnis von dem Entlassungsgrund nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses neuerlich aufnimmt. 884.

Die Entlassung muß nicht sofort nach dem ungerechtfertigten Ausbleiben ausgesprochen werden. Der Arbeitgeber ist vielmehr berechtigt, sich zunächst von der Wahrheit der Ausbleibensgründe zu überzeugen. 1353.

Das Übereinkommen über die Aussperrung der Arbeiter ist ungültig. 934.

H. Entlassung durch den Arbeitgeber.

a) Wegen Irreführung.

Entlassung wegen Irreführung über die Vertrauenswürdigkeit. 1397.

Die Entlassung kann auch dann noch stattfinden, wenn das frühere Arbeitsverhältnis, über dessen Bestand der Arbeitgeber in Irrtum geführt wurde, mittlerweile ordnungsmäßig gelöst wurde. 1100.

Eine nicht auf Täuschung berechnete unwahre Angabe über die Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses ist kein Entlassungsgrund. 1223.

b) Wegen Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit.

Geringer Erfolg des Weinreisenden auf der ersten Tour berechtigt nicht zur Annahme geschäftlicher Unfähigkeit. 856.

Die bloße Besorgnis, daß der Arbeiter während der Kündigungsfrist schlecht arbeiten wird, rechtfertigt nicht die Entlassung. 1105.

Ein als „Jodel" aufgenommener Bäckergehilfe darf deshalb, weil er das „Herführen" nicht versteht, nicht entlassen werden. 1315.

Das Mißlingen einer schwierigen Arbeit, die dem Buchdruckergehilfen auf sein Ansuchen anvertraut wurde, bildet keinen Entlassungsgrund. 1408.

c) Wegen Trunksucht.

d) 1. Wegen strafbarer Handlungen, insbesondere Diebstahl und Veruntreuung.

Die strafbare Handlung muß während des Dienstverhältnisses begangen sein, nicht vorher. 1441.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt nicht die Entlassung. 961, 1180.

Entlassung eines Kutschers wegen Diebstahlsteilnehmung durch Wegführen der gestohlenen Sachen. 1352.

Der Entlassungsgrund liegt nicht vor, wenn der Arbeiter von der Anklage freigesprochen wird. 1272.

Eine bereits verbüßte Diebstahlsstrafe ist kein Entlassungsgrund. 1179.

Zum Tatbestande des Diebstahls nach § 171 St. G. ist die Entziehung einer einen Verkehrswert an sich tragenden Sache, eines Gutes, erforderlich. Die Entlassung einer Arbeiterin, die einer anderen Arbeiterin ein Stück Brot wegnahm, um es gleich zu verzehren, ist nicht gerechtfertigt. 1043.

2. Wegen Vertrauensverlustes durch eine strafbare Handlung.

Entlassung eines Zahlkellners wegen Fälschung des Einschreibebuches über die verabfolgten Speisen und Getränke. 862.

Entlassung eines aus dem Arbeitsorte behördlich ausgewiesenen Arbeiters. 858.

Entlassung wegen Gefährdung der Mitarbeiter durch eine als strafbare Handlung zu qualifizierende Unvorsichtigkeit bei der Arbeit. 864.

Entlassung wegen Verrichtung von Arbeiten für Privatzwecke in der Werkstätte mit dem Material des Arbeitgebers. 865.

Entlassung wegen betrügerischen Übervorteilens der Gäste durch einen Zahlkellner. 975.

Entlassung eines erkrankt gewesenen Hilfsarbeiters, weil er nach seiner Genesung die Arbeit eigenmächtig nicht wieder aufnahm. 866.

Eine leichte Verkühlung rechtfertigt nur das Ausbleiben, wenn erwiesen wird, daß sie das Arbeiten verhinderte. 1181.

Die Arbeitsverweigerung ist begründet, wenn die Arbeit wegen einer Verletzung nicht verrichtet werden konnte. 1271.

Widerruf der Arbeitsverweigerung durch nachträgliche Verrichtung der Arbeit. 859.

Vorzeitiges Einstellen der Arbeit um eine Stunde an einem Feiertag ist als eine Pflichtvernachlässigung, aber nicht als unbefugtes Verlassen der Arbeit anzusehen. 1109.

Entlassung wegen unbefugten Verlassens der Arbeit an einem jüdischen Feiertag. 1092.

Nichtleistung der an Sonntagen gestatteten Arbeiten begründet einen Entlassungsgrund. 1093.

Die Weigerung des Maschinenwärters, nach Ablauf der Arbeitsstunden die Maschinen zu reinigen, bildet einen Entlassungsgrund. 1046.

Die Verweigerung der Arbeit ist begründet, wenn sie unmittelbar vor Schluß der Geschäftsstunden begonnen werden soll, obgleich sie Dreiviertel eines Geschäftstages beansprucht (Auslagenarrangement). 1167.

Die Entlassung ist ungerechtfertigt, wenn sie erfolgte, weil der Hilfsarbeiter aus Anlaß des Begräbnisses seiner Mutter durch zwei Tage von der Arbeit wegblieb. 869.

Erlaubtes Aufsuchen einer neuen Stelle rechtfertigt die dadurch bedingte Abwesenheit. 1351.

Die Weigerung, auf die gesetzliche Ersatzruhe zu verzichten, ist kein Entlassungsgrund. 1038.

Entlassung wegen Weigerung, die Lohnänderung anzuerkennen, die nach Ablauf der Kündigungsfrist in Wirksamkeit gesetzt wurde. 1103.

Entlassung des Akkordarbeiters wegen Verweigerung der Nebenarbeiten. 1104.

Wegen einer Differenz über den Akkordlohn darf der Arbeiter nicht eigenmächtig die Arbeit verlassen. 1405.

Entlassung eines Gußputzers, weil er sich weigert, andere entsprechende Hilfsarbeiten aushilfsweise zu verrichten. 1436.

Der Bäckergehilfe ist nicht verpflichtet, in seiner freien Zeit einen anderen zu vertreten. 1432.

Entlassung wegen ungerechtfertigten Ausbleibens unter lügenhaftem Vorwande. 1353.

Entlassung eines Geschäftsdieners, der einen mit Waren von bedeutendem Werte beladenen Wagen unbeaufsichtigt auf der Straße stehen ließ. 1378.

Die Drohung des Arbeiters, er werde die Arbeit einstellen, ist kein Entlassungsgrund, wenn der Arbeiter sich später zur Arbeit bereit erklärt. 1376, 1377.

2. Wegen beharrlicher Vernachlässigung der Pflichten.

Entlassung des Kellners, der sich weigert, die Zigarren zum Regiepreise zu verkaufen. 860.

Entlassung des Kellners, der es seinen Obliegenheiten zuwider wiederholt unterläßt, die Biergläser vor ihrem Gebrauch ordnungsmäßig zu reinigen. 1421.

Entlassung des Kellners wegen eines einmaligen ungebührlichen Benehmens gegen die Gäste ist nicht begründet. 861.

Entlassung eines Bäckergehilfen wegen Beiseiteschaffen von Gebäckssorten. 868.

— wegen wiederholten Zuwiderhandelns gegen das Verbot lauten Singens zur Nachtzeit. 1274.

— wegen vorschriftswidrigen Schmierens der Maschine mit Petroleum. 1338.

Entlassung eines im Stücklohn stehenden Arbeiters wegen beharrlicher Nachlässigkeit. 1337.

Wiederholtes Ausbleiben vom Geschäfte behufs Verrichtung des Kadischgebetes begründet einen Entlassungsgrund. 1380.

Entlassung eines Friseurgehilfen, der während der Arbeit Branntwein trinkt. 867.

— der wiederholt während der Arbeitszeit schläft. 1183.

Wiederholtes Schlafen während der Arbeitszeit bildet einen Entlassungsgrund. 1379.

Entlassung wegen der Weigerung des Akkordarbeiters, von ihm verschuldete Mängel der Arbeit ohne besondere Entlohnung zu beheben. 890.

Entlassung eines Kutschers wegen wiederholt unregelmäßiger Fütterung der Pferde. 1106.

Entlassung wegen Nichteinhaltens der vertragsmäßigen Arbeitszeit trotz früheren Verbots und Androhung der Entlassung. 1107.

Entlassung wegen beharrlicher Nichtbefolgung der Arbeitsordnung durch vorzeitiges Einstellen der Arbeit. 1273.

Ein einmaliges Zuspätkommen zur Arbeit ist kein Entlassungsgrund. 1108.

Nach der Verkehrssitte ist die Erkrankung dem Arbeitgeber anzuzeigen. 1375. Die Unterlassung der Anzeige ist entschuldigt, wenn die Anzeige nicht möglich war. 1182.

3. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zum Ungehorsam und zur Auflehnung.

Die Aufforderung an die arbeitswilligen Hilfsarbeiter, nicht zu arbeiten, enthält eine Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung. 1444.

Die Aufforderung an die anderen Arbeiter, trotz Dringlichkeit der Arbeit langsam zu arbeiten, und die Vereitlung der Arbeitsleistung ist ein Entlassungsgrund. 1450.

Die Äußerungen: „Wenn der Herr kein Bier zahlt, so feiern wir am 1. Mai" und „Ich werde am 1. Mai feiern" sind nicht als Aufforderung zum Ungehorsam gegen den Arbeitgeber anzusehen. 1001.

Einsammeln von Unterschriften für eine Petition um Lohnerhöhung bei sonstiger Kündigung ist keine Verleitung zu Ungehorsam. 1350.

4. Wegen Verleitung der Hilfsarbeiter und Hausgenossen zu unordentlichem Lebenswandel, zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

Versuchte Verleitung einer Hausgenossin zu unsittlichen Handlungen. 1003.

g) 1. Wegen grober Ehrenbeleidigung.

Beleidigung der Firmachefs durch die Bemerkung: „Ich glaubte es mit Männern zu tun zu haben und nicht mit Schuljungen". 886.

Die Äußerung vor anderen Arbeitern zu dem Direktor: „Ihr betrügt und bestehlt uns" enthält eine grobe Ehrenbeleidigung. 1410.

Die Äußerung eines Fabriksarbeiters gegen den vorgesetzten Platzmeister: „Das können Sie einem solchen Juden sagen, wie Sie sind" enthält eine grobe Ehrenbeleidigung. 1409.

„Unser Herr ist schlau, was er baut, läßt er auf seine Frau überschreiben" enthält eine grobe Ehrenbeleidigung. 1391.

Auflehnung gegen den Werkmeister und die Erklärung des Arbeiters, er brauche keinen Meister, er lasse sich nichts sagen, der Meister möge schauen, daß er hinauskommt, begründen eine grobe Ehrenbeleidigung. 951.

Ungestüme Auflehnung gegen eine Ermahnung kann einer groben Ehrenbeleidigung gleichkommen. 1381.

Eine nur gereizte Äußerung des Arbeiters, begleitet von Herumfuchteln mit den Händen, bildet keinen Entlassungsgrund. 1408.

„So ein Dreher wie Sie sind, bin ich auch". „Wenn ich was sage, so machen Sie Ihre Ohren auf", keine grobe Ehrenbeleidigung. 1435.

Grobe Ehrenbeleidigung durch die Behauptung, in der Behausung des Arbeitgebers Ungeziefer bekommen zu haben. 1224.

Es ist keine grobe Beleidigung der Wirtschafterin, wenn der Arbeiter die ihm vorgesetzte Speise in die Küche zurückweist, weil ihn das Gebotene nicht befriedigte. 1047.

Brüske Zurückweisung eines der Stellung des Handlungsgehilfen nicht entsprechenden Auftrages ist keine grobe Ehrenbeleidigung. 1118.

2. Wegen Körperverletzung oder gefährlicher Drohung.

Die körperliche Verletzung eines Arbeitsgenossen ist ein Entlassungsgrund, wenngleich sie nicht in der Werkstätte und außerhalb der Arbeitszeit zugefügt wurde. 1206.

Die gefährliche Drohung muß nicht die Merkmale des Verbrechens nach § 99 St. G. besitzen. 1339.

3. Wegen feuergefährlicher Handlungen.

Die besondere Verwarnung wird durch den Anschlag der feuerpolizeilichen Vorschriften oder durch Einbeziehung in die Arbeitsordnung ersetzt. 870.

Der Anschlag des Verbots, in einem feuergefährlichen Raum (Packraum) zu rauchen, enthält eine Verwarnung. 1276.

Entlassung eines Mühlenarbeiters wegen Zigarettenrauchens in der Mühle. 870.

Entlassung eines Kutschers wegen Rauchens in Stalle. 1414.

h) 1. Wegen abschreckender Krankheit.

Entlassung eines Zuckerbäckergehilfen wegen epileptischer Krankheit. 871.

2. Wegen verschuldeter Arbeitsunfähigkeit.

3. Wegen unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit von mehr als vier Wochen.

Entlassung des Arbeiters, der sich wieder zum Dienste meldet, durch die Weigerung, ihm Arbeit zu geben. 1395.

Das Arbeitsverhältnis erlischt nicht von selbst mit Überschreitung der vierten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Dazu bedarf es einer ausdrücklichen Erklärung. 1148.

Die Erkrankung hat an sich nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge. — Entlassung durch die Erklärung, daß noch keine Arbeit vorhanden sei. 1396.

Der erkrankte Bäckergehilfe ist nicht verpflichtet, einen Aushelfer zu stellen. 873.

i) Wegen gefänglicher Anhaltung.

k) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

Die Treuepflicht beginnt mit Abschluß des Vertrages, nicht mit Antritt des Dienstes. — Annahme von Provision von Lieferanten des Arbeitgebers ohne dessen Wissen begründet eine Untreue. 1374.

Die Aufforderung eines Handlungsgehilfen an den mit der Sichtung der besonders verwahrten, aber nicht unter Sperre gehaltenen Eingangsfakturen betrauten Kontoristen, ihm einige Einkaufspreise zu notieren, ist nicht ohneweiters als Untreue und Vertrauensmißbrauch anzusehen. 900.

Entlassung eines Kommis, der sich nach der Kündigung die sogenannte Numeration von Tuchstoffen notiert, um über diese Daten verfügen zu können. 1166.

Untreue und Vertrauensmißbrauch durch Verschweigen der in Abwesenheit des Prinzipals eingegangenen Bestellungen, um sie dritten Personen zuzuwenden. 904.

Entlassung eines Handlungsgehilfen wegen Abschreibens der Summen von einem anderen, statt daß er die Rechnung selbständig ausführt. 1285.

Der Handlungsgehilfe kann entlassen werden, wenn er sich öffentlich über die Kreditfähigkeit seines Chefs sehr abfällig äußert. 1026.

Entlassung eines Platzagenten, weil er für eine Konkurrenzfirma Kunden akquirierte. 1165.

Die durch eine dritte Person vermittelte Drohung des Handelsangestellten gegen seinen Prinzipal, daß er gegen ihn die Insolvenzanzeige machen werde, bildet einen Entlassungsgrund. 1061.

Entlassung einer Verkäuferin wegen unsittlichen Lebenswandels. 1028.

Wenn der Prinzipal dem Handlungsgehilfen die Kassagebarung entzieht, weil über ihn keine entsprechenden Nachrichten zu erlangen waren, so liegt darin nicht eine schwere Ehrverletzung oder sonst ein wichtiger Grund zu sofortigem Austritte. 978.

Brüske Zurückweisung eines der Stellung des Handlungsgehilfen nicht entsprechenden Auftrages begründet weder eine Dienstverweigerung noch eine erhebliche Ehrverletzung des Prinzipals. 1118.

Der Handlungsgehilfe hat das Recht, sich im Geschäfte untätig zu verhalten, wenn ihm der Prinzipal die Freigebung der Zeit zum Aufsuchen einer neuen Stelle verweigert. 1139.

Eine nicht auf Täuschung berechnete unwahre Angabe über die Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses ist kein Entlassungsgrund. 1223.

Der Reisende erfüllt die übernommene Pflicht zur täglichen Berichterstattung, wenngleich er gerade nicht alle Tage, aber doch so berichtet, daß ein Bild und eine Kontrolle über seine Tätigkeit möglich ist. 1287.

Entlassung eines Handlungsreisenden wegen unwahrer Berichterstattung über seine Tätigkeit. 1277.

Abwehr einer Einschränkung des vertragsmäßigen Wirkungskreises durch die Worte: „Sie haben mir nichts zu befehlen und zu verbieten“ ist kein Entlassungsgrund. 1275.

Krankheit in der Dauer von sechs Wochen ist eine anhaltende Krankheit und berechtigt zur Entlassung. 1383.

Entlassung eines Kommis wegen Weigerung, die ortsübliche aushilfsweise Zustellung kleiner Pakete zu besorgen. 1364.

J. Austritt des Arbeitnehmers.

a) Wegen Gesundheitsgefährdung.

Kleine Beschädigungen und Verletzungen, die mit dem Betriebe unvermeidlich verbunden sind, bilden keinen Austrittsgrund. 1359.

Grundlose Befürchtung einer Gesundheitsgefährdung berechtigt nicht zum Austritte. 1346.

Durch regelmäßige Verwendung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zur Nachtarbeit. 879.

Ein Hilfsarbeiter kann eine seit längerer Zeit verrichtete Arbeit (Abtragen von Tuchballen) als gesundheitsschädlich nur dann einstellen, wenn er die Arbeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist ohne erweisliche Gefahr für seine Gesundheit nicht fortsetzen kann. 953.

b) Wegen tätlicher Mißhandlung oder grober Beleidigung durch den Arbeitgeber.

Austreten eines Handlungsgehilfen wegen tätlicher Mißhandlung (Ohrfeige). 1451.

Austreten des Vaters wegen Mißhandlung seines im selben Betriebe beschäftigten Sohnes. 893.

Grobe Ehrenbeleidigungen durch den Bevollmächtigten und Stellvertreter des Arbeitgebers geben Grund zu vorzeitigem Austritt. 1116.

Die Beleidigung durch die Gattin des Arbeitgebers ist kein Austrittsgrund. 1112.

Die Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt nicht zur Forderung einer Entschädigung. 973, 974.

Die Äußerung des Prinzipals: „Halten Sie das Maul, sonst fahre ich Ihnen über die Schnauze“ ist keine schwere Ehrverletzung des Kommis, wenn er die Zurechtweisung verdient hat. 905.

Das Wort „Zigeunerin“ als Entgegnung auf eine Unwahrheit ist keine grobe Ehrenbeleidigung. 1117.

Verwirkung des Anspruchs durch Mißhandlung des Arbeitgebers infolge einer Beleidigung durch letzteren. 1357.

Die im Laufe eines Wortwechsels vom Arbeitgeber gemachte Äußerung: „Wenn Sie nicht ruhig sind, schmeiße ich Sie hinaus“ enthält weder eine Entlassung noch eine grobe Ehrenbeleidigung. 1178.

Ein vom Vorarbeiter tätlich mißhandelter Arbeiter kann deshalb nicht austreten, wenn der Vorarbeiter nicht als Stellvertreter des Chefs anzusehen ist. 1278.

c) Wegen Verleitung zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen.

Heranziehung zu unerlaubter Sonntagsarbeit kann als Verleitung zu gesetzwidriger Handlung zum Austritt berechtigen. 1279.

d) 1. Wegen Vorenthaltens bedungener Bezüge.

Nicht jede Verzögerung der Lohnberichtigung, sondern nur eine einigermaßen erhebliche berechtigt zum Austreten. 1045.

Die bloße Erklärung des Arbeitgebers, daß er wahrscheinlich den Lohn nicht werde zahlen können, rechtfertigt nicht den sofortigen Austritt. 1347.

Das Begehren einer kurzen Nachfrist zur Auszahlung des Lohnes ist noch nicht Vorenthalten bedungener Bezüge. 1210.

Die Ankündigung eines bevorstehenden Lohnabzuges wegen eines Schadens ist kein Grund zum Austritt. 848.

Nichtgewährung der „binnen kurzem" versprochenen Lohnaufbesserung berechtigt nicht zum Austritt nach dem 2. Dienstmonat. 1335.

Die nicht gehörige Leistung der Bilanzremuneration, deren Bestimmung sich der Prinzipal vorbehielt und mit deren Betrag der Handlungsgehilfe nicht zufrieden war, bildet keinen Grund zum vorzeitigen Austritt. 909.

Vorenthalten bedungener Bezüge liegt nicht vor, wenn die Streitteile sich nachträglich über den früher nicht vereinbarten Stücklohn nicht einigen konnten und deshalb die Bezahlung unterblieb. 1063.

Eine Differenz über den Akkordlohn wegen schlechten Materials ist kein Austrittsgrund. 1405.

Der Arbeitgeber ist nicht berechtigt, dem neu eintretenden Arbeiter ohne Vereinbarung einen Abzug vom zugesicherten Lohne zu machen. 1064.

2. Wegen Vertragsverletzung.

Eine unbedeutende Verzögerung des Dienstantrittes ist kein Austrittsgrund. 1316.

Austritt des Handlungsgehilfen wegen unpünktlicher Zahlung des Lohnes. 904.

Nichteinsenden des versprochenen Reisegeldes an einen brieflich aufgenommenen Arbeiter ist eine Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen. 952.

Es ist keine Vertragsverletzung, wenn dem Helfer beim Ofen, der wiederholt das Gebäck verdarb, bei gleichem Lohn eine andere Arbeit zugewiesen wird. 845.

Die Arbeitsverweigerung ist unbegründet, wenn ein Laternanzünder nach seiner Genesung sich weigert, die Laternen in einer anderen Straße als bisher zu bedienen. 981.

Änderung des Schichtenwechsels ist kein Eingriff in vertragsmäßige Rechte des Arbeiters. 1280.

Einseitige Änderung des vereinbarten Wochen- in Akkordlohn ist eine Verletzung wesentlicher Vertragsbedingungen. 1217.

Wenn die Erteilung einer schriftlichen Bestätigung über die Höhe des vereinbarten Lohnes nicht als Vertragsbedingung vereinbart war, berechtigt deren Verweigerung nicht zum Austritt. 1140.

Es ist keine Vertragsverletzung, wenn dem Arbeiter seine vollen Bezüge gewährt werden, wenn er aber zur Arbeit nicht zugelassen wird. 1354.

e) Wegen Mangels an Arbeit.

Wenn der Stückarbeiter eines Kundenschneiders während der geschäftsstillen Zeit wegen Mangels an Arbeit austritt, kann er nur den bei schwachem Geschäftsgang erreichbaren Durchschnittsverdienst ersetzt verlangen, aber nicht für die vorausgegangene Zuwartezeit. 932.

Außerhalb der Saison kann nur für jene Tage der Kündigungsfrist Ersatz begehrt werden, an denen nach Zulaß des Geschäftsganges wirklich gearbeitet werden konnte. 1418.

Der Ausfall an Lohn infolge der Unterbrechung der Beschäftigung muß jeweils am Lohntage verlangt werden, sonst ist Verzicht anzunehmen. 935.

Bei einverständlichem Aussetzen kann der Gehilfe erst austreten, wenn er vorher Arbeit verlangt hat. 996.

Die Erklärung des Arbeitgebers, vorläufig keine Arbeit zu haben, berechtigt zum Austritt. 1069.

f) Wegen sonstiger wichtiger Gründe bei Handlungsgehilfen.

K. Entschädigung wegen vorzeitiger Auflösung.

1. Wegen ungerechtfertigter Entlassung.

Der Akkordarbeiter, der wegen zu geringen Verdienstes die Vollendung einer übernommenen Akkordarbeit ablehnt, kann nicht wegen Entlassung Entschädigung begehren. 1163.

Der Anspruch auf Entschädigung ist mangels gegenseitiger Vereinbarung nicht von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig. 1123.

Der ungerechtfertigt entlassene Hilfsarbeiter ist nicht verpflichtet, die Naturalleistungen in Empfang zu nehmen, sondern kann die Vergütung in Geld beanspruchen. 891.

Eine Beleidigung des Arbeiters durch den Arbeitgeber nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses berechtigt den Arbeiter nicht zur Forderung einer Entschädigung. 973, 974.

Anspruch auf Entschädigung für die Wartezeit und die Kündigungsfrist wegen Verletzung wesentlicher Vertragsbestimmungen (Nichteinsenden des Reisegeldes). 952.

Anspruch auf Kündigungsentschädigung, wenn der Arbeiter weiterem Aussetzen nicht mehr zustimmt und nicht Arbeit erhält. 1252.

Bei nicht fixen Ansprüchen (Provision, Tantieme) kann Vergütung desjenigen Verdienstes verlangt werden, der nach dem gewöhnlichen Laufe der Dinge innerhalb der Kündigungsfrist zu erwarten ist. 954.

War der entlassene Hilfsarbeiter während der Kündigungsfrist krank, so ist ihm außer dem Krankengeld nicht auch der Lohn zu vergüten. 949.

Bei Berechnung der Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist sind die Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, nicht zu berücksichtigen. 948.

Wenn der Arbeiter die Entlassung dadurch vereitelt, daß er trotz Aufforderung nicht wartet, um sein Buch entgegenzunehmen, hat er keinen Entschädigungsanspruch. 990.

Wenn die zu kurze Kündigung rechtzeitig zurückgenommen und Arbeit bis zum Ende der normalen Kündigungsfrist angeboten wird, besteht kein Anspruch auf Entschädigung. 1392.

Wenn der Arbeiter die Kündigung angenommen hat, kann er nach Verstreichen eines Teiles der Kündigungsfrist wegen eines Austrittsgrundes nur Entschädigung für den Rest der Kündigungsfrist fordern. 1394.

Entschädigung der Handlungsgehilfen für den Entgang der sechswöchentlichen Kündigungsfrist. 998.

Die Entschädigungsklage des auf bestimmte Zeit aufgenommenen Kommis ist verfrüht, wenn noch nicht der Versuch gemacht werden konnte, eine andere Stelle zu erlangen. 1000.

Verzicht auf weitere Entschädigung durch vorbehaltlose Quittierung der Abgangsentschädigung. 1281.

2. Wegen ungerechtfertigten Austrittes.

Ersatzpflicht wegen unbefugten Verlassens der Arbeit. 1205.

Die Einstellung der Arbeit (wegen Streit über den Akkordlohn) verpflichtet den Arbeiter nur dann zum Ersatz, wenn festgestellt wird, daß er nicht in gutem Glauben gehandelt hat. 1405.

Ersatzpflicht der Akkordarbeiter wegen Einstellung der Arbeit bei Streik. 1214.

Der durch vorzeitigen Austritt erlittene Schade muß nachgewiesen werden. 1215.

Der verdiente rückständige Lohn wird durch vorzeitigen Austritt nicht verwirkt, wenn kein Schaden vorliegt. 994.

Konventionalstrafe wegen Nichtantretens des Dienstes. 901.

3. Bei beiderseitigem Verschulden des Arbeitgebers und des Arbeitsnehmers.

Bei beiderseitigem Verschulden an der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses tragen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer den Schaden verhältnismäßig (die Hälfte der Kündigungsentschädigung). 1062.

Ein Hilfsarbeiter, welcher auf eine tätliche Beleidigung durch den Arbeitgeber diesen mißhandelt, hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung. 1357.

L. Zwang zur Rückkehr in die Arbeit.

VI. Lehrverhältnis.

A. Subjekte des Lehrverhältnisses.

B. Begründung und Änderung des Lehrverhältnisses.

1. Vertragsabschluß durch die Parteien selbst.

2. Mitwirkung der gesetzlichen Vertreter.

3. Form des Lehrvertrages.

C. Dauer des Lehrverhältnisses und Probezeit.

D. Inhalt des Lehrvertrages.

Zweck des Lehrverhältnisses ist die praktische Erlernung eines Gewerbes. In der Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, liegt nicht der Abschluß eines Lehrvertrags. 983.

Das Arbeiten beim Meister, um das „Freistück" zu machen, begründet noch kein Lehrverhältnis. 1340.

Wenn nicht die wesentlichen Bestandteile eines Lehrvertrages ordnungsmäßig vereinbart wurden, entsteht kein Lehrverhältnis. 1232, 1233.

Für die Klage des Lehrherrn gegen den Vater des Lehrlings wegen des Verpflegsgeldes ist das Gewerbegericht nicht zuständig. 1200.

1. Pflichten des Lehrlings.

Verweigerung häuslicher Arbeiten. 875.

Zu Arbeitsverrichtungen, wie Transportierung von Lasten u. dgl., die den Kräften des Lehrlings entsprechen und seine gewerbliche Ausbildung nicht beeinträchtigen, ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrling die ihm vom Meister beigestellten Kleider zurückzustellen. 1015.

2. Pflichten des Lehrherrn.

Der Lehrherr ist verpflichtet, den Lehrling aufdingen zu lassen. 1293, 1294.

Die Vereinbarung der Erprobung, ob sich jemand zu einem bestimmten Gewerbe eignet, begründet kein Lehrverhältnis. 983.

Die Haftung des Lehrherrn für entsprechende Ausbildung des Lehrlings erlischt mit der Ausstellung des Lehrbriefes. 1300.

Der Lehrherr darf den Lehrling nicht einem Sitzgesellen in Verpflegung und Lehre geben. 1121.

Zeitweise Verwendung eines Uhrmacherlehrlings zu Botengängen ist zulässig. 876.

Zur Transportierung von Lasten in nicht übermäßigem Maße ist der Lehrling ohne Anspruch auf Lohn verpflichtet. 877.

Die zeitweise Verwendung des Lehrlings zur Vorbereitung der Gußmasse (Zerschlagen der Masse, Überschütten des Sandes) ist einwandfrei, insofern sie zur gewerblichen Ausbildung notwendig ist. 985.

Der Lehrling kann austreten, wenn ihn der Lehrherr (Maurermeister) nicht genügend beschäftigt, und kann Lohnentschädigung für 14 Tage begehren. 1120.

Verwendung von Lehrlingen im Gastgewerbe zur Nachtarbeit ist zulässig. 1127.

Züchtigung des Lehrlings durch den Werkmeister. 985.

Überschreitung des Züchtigungsrechtes. 1329.

Verwendung eines Lehrmädchens zu Botengängen in ein Bordell ist eine grobe Pflichtverletzung. 1328.

Haftung des Lehrherrn, der einen eigenmächtig ausgetretenen Lehrling aufnimmt. 1309.

Furcht des Lehrlings vor Mißhandlungen durch einen Mitarbeiter bildet keinen Austrittsgrund. 1412.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen mangelhafter Anleitung und Ausbildung im Gewerbe. 1416.

3. Lehrgeld.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses kann der Lehrling nicht das Lehrgeld zurückverlangen. 987.

Verabredung einer Entschädigung für Kost und Lehre bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses. 1006.

Schuldigbleiben des Lehrgeldes berechtigt nicht zu einseitiger Verlängerung der Lehrzeit. 1306.

4. Lohn.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrherr dem Lehrling die zugesicherte Kost zu vergüten. 1311.

Dem gesetzwidrig als Lehrling behandelten Hilfsarbeiter gebührt Lohn. 984.

Nach Beendigung der Lehrzeit und Genehmigung des Freistücks gebührt dem Schneiderlehrling der Gehilfenlohn. 1426.

Wenn kein Lehrvertrag vorliegt, hat der Lehrbursche Anspruch auf angemessenen Lohn. 1013.

Während der vereinbarten Verlängerung der Lehrzeit kann der Lehrling auch dann nicht Gehilfenlohn beanspruchen, wenn er inzwischen irrtümlich freigesprochen wurde. 1308.

Unzufriedenheit mit dem bedungenen Lohn berechtigt den Lehrling nicht, das Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen, es wäre denn, daß der Vertrag wegen des Mißverhältnisses zwischen Leistung und Gegenleistung als ein unsittlicher und deshalb als ungültig anzusehen wäre. 1014.

Ein als Anfangskommis verwendeter Praktikant ist als solcher zu entlohnen. 1080.

Für die in der gewerblichen Fortbildungsschule zugebrachte Zeit darf dem Lehrling kein Abzug vom Lohn gemacht werden. 1122.

Dem wegen nicht entsprechender Ausbildung austretenden Lehrling gebührt die Entschädigung für 14 Tage. 1120.

Der wegen Mißbrauchs der Zuchtgewalt austretende Lehrling kann Ersatz des Schadens, aber nicht Lohn verlangen. 1329.

E. Auflösung des Lehrverhältnisses.

Bei vorzeitiger Auflösung des Lehrverhältnisses hat der Lehrling die ihm vom Meister beigestellten Kleider zurückzustellen. 1015.

1. Durch einseitige Erklärung.

a) Von Seite des Lehrherrn.

Entlassung wegen unbefugten Ausbleibens von der Arbeit an einem Feiertag trotz vorangehender Erinnerung, daß gearbeitet wird. 1091.

Bloßer Verdacht des Diebstahls rechtfertigt nicht die Entlassung. 1302.

Langsame Arbeit des Lehrlings ist kein Entlassungsgrund. 1301.

b) Von Seite des Lehrlings.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Verwendung eines jugendlichen Lehrmädchens zu Botengängen in ein Bordell. 1328.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen nicht entsprechender, der gewerblichen Ausbildung abträglicher Verwendung des Lehrlings. 986.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen einseitiger, der allseitigen Ausbildung im Gewerbe abträglicher Arbeit in der Werkstätte. 1297, 1298.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen mangelhafter Unterweisung und Ausbildung im Gewerbe. 1416, 1447.

Gelegentliche Verwendung des Zuckerbäckerlehrlings zum Transport der Waren auf den Markt und zum Verkauf derselben ist kein Austrittsgrund. 1422.

Wegen ungenügender Gelegenheit zur Ausbildung kann der Lehrling austreten, wenngleich er beim Eintreten den geringen Umfang der Geschäfte des Meisters kannte. 1298.

Der Lehrling kann wegen Krankheit und ungünstiger sanitärer Verhältnisse der Werkstätte austreten, wenngleich der Lehrherr bereit ist, in Hinkunft für eine bessere Werkstätte zu sorgen. 1360.

Die Notwendigkeit einer Spitalsbehandlung berechtigt nicht in jedem Falle, das Lehrverhältnis aufzulösen. 1127.

Wenn der Lehrling das Lehrverhältnis vorzeitig ohne gesetzlichen Grund löst, kann er nicht die Rückerstattung des Gezahlten begehren. 987.

Die Auflösungsgründe sind taxativ aufgezählt. Unzufriedenheit mit dem vertragsmäßig festgestellten Lohn ist kein Auflösungsgrund. 1014.

Der Lehrling kann austreten, wenn der Lehrherr die Aufdingung verzögert und die ihm übergebene Gebühr zur Bestreitung von Auslagen für den Lehrling verwendet. 1293, 1294.

Lösung des Lehrverhältnisses wegen wiederholter Beschimpfung des Lehrlings durch den Lehrherrn und dessen Gattin. 1296.

Bei vorzeitiger Lösung des Lehrverhältnisses können die Weihnachtsgeschenke (Kleider) nicht zurückgefordert werden. 1310.

2. Kündigung des Lehrverhältnisses.

Kündigung wegen andauernd harter und ungerechter Behandlung des Lehrlings. 878.

3. Erlöschen des Lehrvertrages.

Die Freisprechung des Lehrlings im Gewerbe eines Genossenschaftsmitgliedes erfolgt durch die Genossenschaftsvorstehung, sonst durch den Gewerbeinhaber. 1034.

F. Lehrzeugnis.

Dem Lehrling darf die Bestätigung des ordentlichen Betragens nicht verweigert werden, weil er die Verrichtung häuslicher Arbeiten verweigerte und an einzelnen Sonntagen spät nach Hause kam. 875.

Ein Taglöhner, der nicht als Lehrling aufgenommen wurde, hat keinen Anspruch auf ein Lehrzeugnis. 1126.

Die Ausstellung des Lehrzeugnisses und Unterlassung der Benachrichtigung des gesetzlichen Vertreters vom Entlaufen des Lehrlings ist als Zustimmung zum Austritte zu deuten. 1303.

Entlauft der Lehrling und will ihn der Lehrherr nicht zurücknehmen, so hat er ihm ein Zeugnis auszustellen. 1234.

VII. Arbeitsbücher.

A. Rechtliche Bedeutung der Übernahme und Ausfolgung.

Der Arbeiter kann bis zur Vorlage des Arbeitsbuches von der Arbeit ausgeschlossen werden. 1355.

Vereinbarte Bedingtheit des Arbeitsverhältnisses von der Beibringung des Arbeitsbuches. 847, 1141, 1142.

Beharrliche Weigerung, das Arbeitsbuch zu übergeben, ist ein Entlassungsgrund. 1292.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der aufgenommene Arbeiter beim Dienstantritte sein Arbeitsbuch nicht vorweisen kann, weil es sich noch bei einem anderen befindet. 1241.

Widerspruchsloses Ausfolgen des Arbeitsbuches und Auszahlen des Lohnes enthält einen Verzicht auf die Rechte aus dem Vertragsbruch des Arbeiters. 1018.

Entlassung durch Ausfolgung des mit dem Arbeitszeugnis versehenen Arbeitsbuches. 1053, 1235.

Die gerichtliche Deponierung der ausgefüllten Arbeitsbücher für die streikenden Arbeiter ist der Entlassung gleichzuhalten. 1326.

Ausfolgung des Arbeitsbuches, wenn auch unter Protest, gilt als Zustimmung zum vorzeitigen Austritt. 1286.

Die Ausfolgung einer Arbeitsbestätigung an den seinen Lohn und sein Buch verlangenden Arbeiter ist als einverständliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses anzusehen. 1147.

Annahme des Arbeitsbuches und des Lohnes nach vorausgehender Erklärung des Austrittes, wenn keine Lohnerhöhung erfolgt, ist als einverständliche Auflösung des Vertrages anzusehen. 1439.

Vorzeitige Ausfolgung des Arbeitsbuches verwandelt die Kündigung nicht in eine Entlassung. 930.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches bei Vereinbarung des Aussetzens ist an sich nicht als Entlassung zu deuten. 1144.

L

B. Aufbewahrung.

Zurücklassen des Arbeitsbuches beim Arbeitgeber ist nicht als stillschweigende Vertragserneuerung zu deuten. 849.

Aus der Übernahme des Arbeitsbuches zur einstweiligen Verwahrung bis zum Einlangen der Auskunft kann nicht auf das Zustandekommen des Vertrags geschlossen werden. 1143.

C. Eintragungen.

1. Zulässige.

Grammatikalisch richtig angebrachte Gedankenstriche, in denen der Arbeiter ein Geheimzeichen vermutet, sind nicht unzulässig. 881.

„Wegen Betriebsstörung entlassen" ist keine ungünstige und unzulässige Eintragung, wenn der Zusammenhang eine ungünstige Auslegung ausschließt. 933.

Die Eintragung des 2. Mai als Tag des Austrittes ist zulässig. 1448.

Die Eintragung „gesund entlassen" ist zulässig. 1326.

2. Unzulässige.

„Sofort entlassen" ist eine unzulässige Eintragung. 882.

Die Eintragung „Die Aufführung war minder entsprechend" ist unzulässig. 934.

„Wurde wegen allgemeinen Ausstandes entlassen" darf nicht ins Arbeitsbuch, kann aber in ein abgesondertes Zeugnis eingetragen werden. 1427.

„Mit Unterbrechung durch Krankheitsfälle" ist eine unzulässige Eintragung. 1326.

Eine unzulässige Eintragung wird nicht dadurch zu einer zulässigen, daß sich der Arbeiter damit einverstanden erklärt. 1054.

3. Einholung der Bestätigung.

Die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers hat der Gewerbeinhaber einzuholen. 1318.

D. Ausfolgung.

1. Zeitpunkt.

Das Arbeitsbuch ist ohne vermeidbaren Verzug auszufolgen, sonst tritt Schadenersatzpflicht ein. 1146.

Das Arbeitsbuch kann bei vorzeitigem Austritt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zurückbehalten werden. 1449.

Das Dienstverhältnis ist nicht ordnungsgemäß gelöst, solange die Werkzeuge nicht zurückgestellt sind, es kann daher die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht verlangt werden. 1385.

Solange der Akkordarbeiter die Mängel seiner Arbeit ungeachtet Aufforderung nicht verbessert, kann er, da das Dienstverhältnis nicht ordnungsgemäß gelöst ist, nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches verlangen. 1386.

Vor Vollendung der im vorhinein bezahlten Arbeit hat der Arbeiter auch bei Kündigungsausschluß kein Recht, die Rückstellung der Arbeitsbuches zu verlangen. 1322.

Nach einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf das Arbeitsbuch nicht deshalb zurückgehalten werden, weil der Hilfsarbeiter sich verpflichtet hat, einen noch aushaftenden Vorschuß gelegentlich abzuarbeiten. 1323.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches kann nicht von der Rückstellung einer beim Arbeitsantritt ausgefolgten Empfangsbestätigung (Arbeitskarte) abhängig gemacht werden. 1324.

Wenn der Arbeitgeber verurteilt wird, das Arbeitsbuch binnen 14 Tagen herauszugeben, so kann vor Ablauf dieser Frist nicht Exekution geführt werden, aber er haftet für jeden Tag der Verzögerung. 1330.

Die Ausfolgung des Zeugnisses (Arbeitsbestätigung) ersetzt nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches. 1147.

Wenn dem Hilfsarbeiter lange vor seiner Entlassung mitgeteilt wurde, daß sein Arbeitsbuch nicht vorhanden sei und daß er sich ein neues beschaffen müsse, kann er nur die Kosten der Beschaffung eines neuen Buches begehren. 1151.

Durch die Nachfrage beim Portier wird der Unternehmer hinsichtlich der Ausfolgung des Arbeitsbuches noch nicht in Verzug gesetzt. 1205.

2. Ort.

Die Verpflichtung zur Herausgabe des Arbeitsbuches ist eine Holschuld. 959, 1145, 1319.

Das Arbeitsbuch ist an dem Orte auszufolgen, wo es beim Arbeitseintritt übergeben und wo auch die Entlassung ausgesprochen wurde. 1149.

3. Übergabe an Gemeinden, Genossenschaften und Behörden, gerichtlicher Erlag.

Die Hinterlegung des Arbeitsbuches bei der Gemeindebehörde des gewerblichen Unternehmers befreit den Arbeitgeber von der im § 80 g Gew. O. festgesetzten Haftung nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig gelöst und der Arbeitnehmer mit der Annahme des Arbeitsbuches im Verzuge ist. 1148.

Gerichtliche Hinterlegung der Arbeitsbücher im Falle eines Streiks. 1164, 1326.

Das Arbeitsbuch, das der entlassene Arbeiter nicht abholt, kann bei Gericht deponiert werden. Für die Kosten der Behebung haftet der Arbeitgeber nicht. 1164.

E. Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung und wegen unzulässiger Eintragungen.

Schadenersatz bis zur Ausstellung eines neuen Zeugnisses mit Hinweglassung der Eintragung „Die Aufführung war minder entsprechend". 934.

Der Entschädigungsanspruch setzt den Nachweis des Schadens voraus. 882.

Der Arbeiter kann Ersatz begehren, ohne nachzuweisen, daß er sich ohne Zeugnisse erfolglos um Arbeit beworben hat. 1325.

Wenn das Arbeitsbuch nicht sofort gefunden werden kann und der Arbeiter daran selbst die Schuld trägt, kann er keine Ersatzansprüche stellen. 1413.

Auch wegen verspäteter Ausfolgung von anderen Ausweisdokumenten als des Arbeitsbuches (Zeugnis und Taufschein) ist Ersatz zu leisten. 1207.

Ein zur Schadloshaltung verpflichtender Verzug fällt dem Arbeitgeber nur zur Last, wenn die Herausgabe des Arbeitsbuches fruchtlos verlangt wurde. 1145.

Nachfrage beim Portier genügt nicht. 1205.

Schadenersatz bei einverständlicher Lösung des Arbeitsverhältnisses, weil statt des Buches nur eine Arbeitsbestätigung ausgefolgt wurde. 1147.

Die Erteilung einer Bestätigung über den Verlust des Arbeitsbuches befreit den Gewerbeinhaber nicht von seiner Entschädigungspflicht. 1321.

Der Arbeitgeber haftet auch dann, wenn ihm das Arbeitsbuch ohne sein Verschulden entwendet wird. 1320.

Bei Verlust des Arbeitsbuches haftet der Arbeitgeber nur für den Verdienstentgang bis zu dem Tage, an dem der Arbeiter das neue Buch erhalten haben konnte, und für die Kosten der Beschaffung des neuen Buches. 1321.

F. Erneuerung.

VIII. Zeugnis.

II. Teil.

Verfahren in gewerblichen Streitigkeiten.

I. Zuständigkeit.

A. Sachliche.

Das Gewerbegericht ist nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen elektrischen Straßenbahnen und ihren Angestellten. 1051.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen der Gemeinde als Unternehmerin des kommunalen Wasserwerks und ihren Hilfsarbeitern. 1052.

— nicht zuständig für den Anspruch auf Ergänzung der versprochenen Heiratsausstattung. 938.

— nicht zuständig für die Räumungsklage gegen die Zuhälterin eines Hilfsarbeiters. 963.

— nicht zuständig für die Klage des Unternehmers gegen den ausgetretenen Angestellten auf Vergütung der nachträglich für diesen gezahlten Steuer. 1230.

— nicht zuständig für die Klage des Gläubigers des Angestellten, dem die Bezüge überwiesen wurden. 1231.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Arbeitern desselben Betriebes, wenn es sich nicht um Ansprüche auf Grund der Übernahme einer gemeinschaftlichen Arbeit handelt. 1187.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Arbeiter und einem Unternehmer, in dessen Betrieb der Arbeiter nicht bedienstet ist. (Fuhrwerksbesitzer und Tischlergehilfe.) 1184.

— nicht zuständig für die Klage eines Gewerbeinhabers gegen einen anderen Unternehmer auf Schadenersatz wegen Verleitung eines Arbeiters zum Kontraktbruch. 1186

— nicht zuständig für Klagen aus dem Lehrvertrag, die vom Vater oder Vormund übernommene Leistungen zum Gegenstand haben. 1006.

— nicht zuständig für die Klage eines Lehrlings gegen den Meister, wenn kein Lehrverhältnis bestand. 1340.

— nicht zuständig für die Klage des Lehrherrn gegen den Vater des Lehrlings wegen Zahlung der Verpflegskosten. 1200.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen Mitgliedern der Arbeiterkrankeninstitute und dem Institut. 1194.

— nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Kellner und einem Privatmann, der wegen Übernahme eines Hotels Verhandlungen pflog, die nicht zum Ziele führten. 1344.

Der Konkursmassaverwalter kann vor dem Gewerbegericht geklagt werden (Lohnvertrag als Massageschäft). 1390.

Das Gewerbegericht ist zuständig zur Einklangung eines Guthabens aus einem Darlehen und aus Lohnforderungen. 1446.

— zuständig für den Streit über Räumung einer dem Arbeiter als solchem unentgeltlich gewährten Wohnung. 1345.

B. Örtliche.

Betriebsstätte als Zuständigkeitstatbestand ist gleichbedeutend mit Arbeitsstätte. 1007.

Die Betriebsstätte ist für die örtliche Zuständigkeit auch dann maßgebend, wenn der Hilfsarbeiter den Dienst noch nicht angetreten hat. 1008.

Das Gewerbegericht ist nur örtlich zuständig, wenn die Betriebsstätte noch bei Anbringung der Klage im Sprengel des Gerichtes besteht. 1211.

— nicht örtlich zuständig, in dessen Sprengel die Verwaltung geführt wird, sondern das Gericht der Betriebsstätte. 1197, 1342.

Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach der Betriebsstätte, nicht nach dem Wohnorte des Arbeiters. 1198.

II. Verfahren in erster Instanz.

A. Prozeßfähigkeit.

B. Advokaten vor Gewerbegerichten.

C. Verhandlung und Beweisverfahren.

Die Verbindung der Klage eines Arbeitgebers gegen einen anderen auf Schadenersatz wegen Verleitung eines Arbeiters zum Kontraktbruch mit der Klage gegen den Arbeiter ist unzulässig. 1186.

Verzeichnis der in den Entscheidungen berührten Gesetzesstellen.

Verzeichnis der in Band VI, VII, VIII und IX aufgenommenen Entscheidungen.

Aussig.

Bielitz.

Brünn.

Czernowitz.

Graz.

Jägerndorf.

Krakau.

Lemberg.

Leoben.

Mährisch-Ostrau.

Mährisch-Schönberg.

Pilsen.

Prag.

Reichenberg.

Teplitz.

Wien.

Nr. 1316.

Eine durch den Unternehmer verursachte unbedeutende Verzögerung des Dienstantrittes berechtigt den Hilfsarbeiter, Schadenersatz wegen der Verzögerung zu begehren, aber nicht, das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung aufzulösen. (§ 82 a, lit. e Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 4. September 1906, Cr. I, 129/6.

Kläger vereinbarte Samstag den 1. September 1906 mit dem belangten Schneidermeister, daß er Montag den 3. September früh bei ihm als Schneidergehilfe in den Dienst eintreten werde.

Der belangte Meister unternahm über den Sonntag eine kleine Reise und kehrte erst am Montag nachmittag zurück.

Da Kläger am Montag früh seinen Meister in der Werkstätte nicht antraf und daher seine Arbeit nicht beginnen konnte, so begehrte er von dem Belangten den Lohn für die 14tägige Kündigungsfrist per 48 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Gemäß § 82 a, lit. e Gew. O. ist der Hilfsarbeiter nur dann berechtigt, das Arbeitsverhältnis einseitig aufzulösen, wenn der Gewerbeinhaber außer stande ist oder sich weigert, dem Hilfsarbeiter Verdienst zu geben. Weder das eine noch das andere trifft vorliegend zu.

Nicht wegen Mangels an Arbeit oder wegen Verdienstverweigerung war Kläger verhindert, Montag früh seinen Dienst anzutreten, sondern deshalb, weil Belangter während der Vormittagsstunden des Montag, welcher Tag zumal in der Schneiderbranche als inoffizieller Ruhetag gilt, nicht zu Hause gewesen ist.

Weiters war Kläger ein Stückarbeiter und als solcher an bestimmte Arbeitsstunden nicht gebunden, so daß die schuldhafte Verzögerung des Arbeitsbeginnes durch den Meister diesen allenfalls nach den Bestimmungen des 30. Hauptstückes des a. b. G. B. seinem Hilfsarbeiter gegenüber schadenersatzpflichtig machen, auf keinen Fall jedoch als Verdienstverweigerung im Sinne des § 82 a, lit. e Gew. O. aufgefaßt werden kann. Die Klage war daher abzuweisen.

Nr. 1317.

Die Äußerung: „Der Arbeiter sei zu schwach, der Unternehmer lasse ihn noch acht Tage arbeiten“ ist keine Kündigung.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches an den Arbeiter zum Zwecke der Anmeldung bei einem Fortbildungskurse ist weder eine Entlassung noch eine Kündigung (§§ 77, 80 c, 82, lit. b und 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 19. Oktober 1906, Cr. I, 580/6.

Der Schmiedgehilfe A. stand beim Schmiedmeister B. als Feuerbursche in Arbeit. Während ihm anfangs ein Wochenlohn von 10 K bei freier Station zugesprochen wurde, nahm der Beklagte später angebliche Arbeitsunfähigkeit und Faulheit des Klägers zum Anlaß, um dem Kläger nur 7 K Wochenlohn zu zahlen. Als sich Kläger dann in der Gewerbeschule zu einem Fortbildungskurse einschreiben ließ und ausdrücklich zu diesem Zwecke sein Arbeitsbuch und seine Arbeitszeugnisse von der Frau des Beklagten verlangte, glaubte der Beklagte, er könne bei dieser Gelegenheit den Kläger als entlassen ansehen, da an diesem Tage die achttägige Kündigungsfrist abgelaufen war.

Dem auf Zahlung des restlichen Lohnes und der Entschädigung an Lohn samt Unterhalt für die gesetzliche Kündigungsfrist gestellten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Beklagte behauptet, zur Entlassung des Klägers am 14. Oktober 1906 berechtigt gewesen zu sein, da er ihm 8 Tage zuvor gekündigt habe und da Kläger zur vereinbarten Arbeit unfähig gewesen sei.

Abgesehen davon, daß mangels einer Vereinbarung der Kläger Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist hat, erscheint die von ihm bestrittene Kündigung auch nicht erwiesen. Denn einerseits geht aus den Aussagen der Zeuginnen M. Sch. und J. K. nicht hervor, daß die Kündigung vom Beklagten in bestimmter Weise ausgesprochen wurde. Andererseits ist auch aus dem Verhalten des Klägers nicht auf die Annahme der Kündigung zu schließen, da er nach Aussage derselben Zeuginnen sein Buch und sein Zeugnis von der Frau des Beklagten nur verlangt hat, um sich in die Gewerbeschule einschreiben zu lassen, worauf er Buch und Zeugnisse wieder zurückbrachte.

Auch die Unfähigkeit des Klägers zur vereinbarten Arbeit erscheint nicht erwiesen, da seine Arbeitsleistung nach Aussage des Zeugen A. L. zwar minderwertig, nicht aber ganz wertlos gewesen ist, wofür auch die Zeugnisse des Klägers sprechen.

Da somit ein gesetzlicher Grund zur Entlassung des Klägers am 14. d. M. nicht vorlag, war der Beklagte zur Bezahlung der Entschädigung für die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist zu verurteilen.

Nr. 1318.

Die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers im Arbeitsbuch hat der Gewerbeinhaber einzuholen (§ 80 d, Abs. 1, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 4. Oktober 1906, Cr. I, 945/6.

Der Klage eines Arbeiters, den Arbeitgeber zu verhalten, daß er die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers einhole, wurde stattgegeben.

Gründe: Laut § 80 d Gew. O. hat der Gewerbeinhaber beim ordnungsmäßigen Austritte des Hilfsarbeiters die Rubriken seines Arbeitsbuches auszufüllen, zu unterfertigen und ist die Bestätigung des Genossenschaftsvorstehers einzuholen.

Wenn nun Kläger die Beibringung der im Arbeitsbuche bisher fehlenden Bestätigung verlangt, so folgt aus der gesetzlichen Bestimmung, daß der Gewerbeinhaber dies zu besorgen hat, denn es soll etwas bestätigt werden, was der „Gewerbeinhaber“ in das Arbeitsbuch aufgenommen hat, und bezieht sich eben die amtliche Bestätigung auf die Echtheit und Richtigkeit der Eintragungen des „Arbeitsgebers“.

Nr. 1319.

Die Verpflichtung des Gewerbeinhabers zur Ausfolgung des Arbeitsbuches ist eine Holschuld. Auszahlung des Lohnes erst nach Schluß des Arbeitstages.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Aussig vom 20. Juli 1906, Cr. II, 94/6.

Die Kläger standen bei einem Baue des beklagten Baumeisters als Handlanger in Arbeit; weil am Mittwoch, den 18. Juli 1906, früh die Maurer die Arbeit einstellten, waren auch die Handlanger gezwungen, die Arbeit einzustellen und meldeten dies dem Polier; dieser schickte einen Boten mit dieser Meldung in die Baukanzlei, stellte die Abrechnung zusammen und übersendete diese gleichfalls in die Kanzlei; ungefähr um 7 Uhr früh kam der Bauleiter, der behufs Feststellung des Lohnes Ausmessungen vornahm und den Handlangern erklärte, daß sie vor 4 oder 5 Uhr nachmittags ihren Lohn nicht erhalten könnten.

Der Lohn wurde nun von dem Beklagten tatsächlich erst nach 5 Uhr nachmittags ausbezahlt.

Die Kläger begehren nun mit Rücksicht darauf, daß sie von 6 Uhr früh bis zu dieser Zeit warten mußten, sich daher um keine Arbeit umsehen konnten, welche sie sicher erhalten hätten, übrigens Beklagter auch nicht vorschriftsgemäß das Arbeitsbuch bei Auflösung

des Arbeitsverhältnisses ausgefolgt habe, die Entschädigung mit dem Taglohne für einen Tag im Betrage von je 3 K.

Der Beklagte beantragt dagegen die Abweisung der Klage, weil nach der Arbeitsordnung keine Kündigung bestehe, im § 10 derselben jedoch bestimmt sei, daß die Auszahlung eventueller Forderungen immer erst nach Schluß des Arbeitstages erfolge.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Eine Entschädigung anläßlich des Zuwartens auf die Lohnzahlung gebührt den Klägern nach Ansicht des Gewerbegerichtes nicht; denn die Auszahlung des Lohnes betreffend, ist Beklagter genau nach den Vorschriften der Arbeitsordnung vorgegangen und hat mit Recht den Klägern bedeuten lassen, daß die Zahlung erst nach 4 Uhr nachmittags, d. i. nach Schluß des Arbeitstages erfolgen könne, wenn auch diese Zeit noch vor den Schluß fällt.

Zur sofortigen Auszahlung des Lohnes, welche nach den Umständen nicht einmal möglich war, war Beklagter daher nicht verpflichtet.

Wenn aber das Klagebegehren noch darauf gestützt wird, daß der Beklagte nicht sofort den Klägern das Arbeitsbuch ausgefolgt habe, er daher nach §§ 80 c und 80 g Gew. O. ersatzpflichtig sei, so hat auch in dieser Richtung das Gewerbegericht ein Verschulden des Beklagten nach diesen Gesetzesstellen nicht annehmen können, weil der Polier den Handlangern ausdrücklich gesagt hat, daß, wer nicht warten wolle, sich das Arbeitsbuch in der Kanzlei holen solle, daß jedoch weder ein ausdrückliches Begehren auf Ausfolgung des Arbeitsbuches gestellt wurde, noch auch jemand in der Kanzlei zu diesem Zweck erschienen ist.

Nr. 1320.

Auch wenn das Arbeitsbuch dem Gewerbeinhaber ohne sein Verschulden etnwendet wird, ist er gemäß § 80 g, Absatz 1, Gew. O. dem Hilfsarbeiter ersatzpflichtig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 23. Juni 1905, Cr. I, 95/5.

M. H. stand bei dem Bäckermeister A. J. als Kutscher zum Gebäckausführen unter Ausschluß der Kündigung in Diensten. Am 19. Juni 1905 verließ er seinen Posten, erhielt jedoch sein Arbeitsbuch nicht, weil dieses dem A. J. abhanden gekommen war.

Daher klagte M. H. den A. J. auf Ersatz der Kosten für die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches.

Der Beklagte wendete dagegen ein, das Buch sei ihm gestohlen worden, ohne daß er dessen Verwahrung vernachlässigt hätte.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: § 80 g Gew. O. hat nur das Faktum, nicht die Ursache des Abhandenkommens des in der Verwahrung beim Gewerbeinhaber befindlichen Arbeitsbuches im Auge und unterscheidet demgemäß auch nicht zwischen verschuldetem und unverschuldetem Verluste des Buches.

Dies ergibt sich aus den Worten: „Ist das Arbeitsbuch bei dem Gewerbeinhaber . . . verloren gegangen oder vernichtet worden".

Da nun das Gestohlenwerden dem Verluste oder der Vernichtung in der Wirkung gleichkommt, so erscheint der Anspruch des Hilfsarbeiters auf Ersatz der Kosten für die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches berechtigt.

Nr. 1321.

1. Die Erteilung einer Bestätigung über den Verlust des Arbeitsbuches befreit den Gewerbeinhaber nicht von der Entschädigungspflicht nach § 80 g Gew. O.
2. Umfang der Haftung des Gewerbeinhabers im Falle des Verlustes des Arbeitsbuches.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 20. Februar 1907, Cr. I, 46/7.

Nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile war Kläger seit 10. April 1906 bei der beklagten Firma als Fabriksarbeiter beschäftigt. Bei seinem Austritte am 4. Februar 1907 wurde ihm bedeutet, daß sein Arbeitsbuch in Verlust geraten sei. Am Nachmittage desselben Tages erklärte sich gelegentlich des beim Gewerbegerichte gepflogenen Vergleichsversuches der Vertreter der beklagten Firma damit einverstanden, daß Kläger auf Kosten der beklagten Firma in seiner Aufenthaltsgemeinde P. sich ein neues Arbeitsbuch ausstellen lasse, und zwar auf Grund des ihm zugleich ausgestellten Arbeitszeugnisses, in dem insbesondere die Bestätigung enthalten war, daß das Arbeitsbuch des Klägers bei der beklagten Firma in Verlust geraten sei.

Weiters machte auch bei diesem Vergleichsversuche auf Verlangen des Klägers der Vertreter der beklagten Firma dem Kläger die Zusage, sie werde sich darum kümmern, daß ihm — Kläger — in das neue Arbeitsbuch die in dem alten enthaltenen Zeugnisse der früheren Dienstgeber nachgetragen würden, sowie daß ihm für den 4. und 5. Februar 1907 eine Lohnvergütung ausbezahlt werde, da er bereits am andern Tage sich das neue Arbeitsbuch beschaffen könne.

Tatsächlich wurde jedoch dem Kläger das Arbeitsbuch am 5. Februar 1907 von der Gemeinde P. nicht ausgefertigt und die Aus-

fertigung davon abhängig gemacht, daß er vorerst einen Heimatschein beibringe. Erst am 7. Februar 1907 erhielt der Kläger ein neues Arbeitsbuch ausgestellt, welches er der beklagten Firma zwecks Nachholung der früheren Zeugnisse überbrachte.

Kläger behauptet nun, daß er das Arbeitsbuch bisher noch nicht zurückerhalten hat, weshalb ihm auch die Möglichkeit benommen war, sich andere Arbeit zu suchen. Er beansprucht daher eine Lohnentschädigung für die Zeit vom 6. bis 20. Februar l. J. im Betrage von 3 K 20 h pro Tag, somit für 12 Arbeitstage 38 K 40 h.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung des Teilbetrages von 6 K 40 h verurteilt. Bezüglich des mehrgeforderten Betrages von 32 K wurde auf Abweisung des Klagebegehrens erkannt.

Gründe: Da dem Kläger erst am 7. Februar 1907 ein neues Arbeitsbuch ausgestellt wurde, war ihm auch erst von diesem Zeitpunkte an Gelegenheit geboten, andere Arbeit aufzusuchen, und vermag demgegenüber die Beklagte sich nicht eben darauf zu berufen, daß Kläger bereits bei seinem am 4. Februar 1907 erfolgten Austritte ein Zeugnis mit der Bestätigung erhielt, daß das Arbeitsbuch bei der beklagten Firma in Verlust geraten ist. Denn gemäß § 79 Gew. O. müssen die Hilfsarbeiter mit den nötigen Ausweisen versehen sein, welche lediglich bei dem kaufmännischen Hilfspersonal in den behördlich vidierten Zeugnissen der früheren Dienstgeber, bei allen übrigen Hilfsarbeitern aber, zu welchen auch Kläger zählt (§ 73 Gew. O.), in den Arbeitsbüchern bestehen. Gewerbeinhaber, welche Hilfsarbeiter ohne einen solchen Ausweis in Verwendung nehmen, machen sich einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig.

Als ein solcher Ausweis kann aber das obbezeichnete Zeugnis nicht angesehen werden. Dem Kläger kann daher auch im Sinne des § 80 g, Absatz 2, Gew. O. das Recht nicht abgesprochen werden, für die Zeit, während welcher er ob des bei der Beklagten geschehenen Verlustes des Arbeitsbuches des gesetzmäßigen Dokumentes entbehren mußte, von der Beklagten Ersatz zu begehren.

Nun hat aber die beklagte Firma bereits gelegentlich des Vergleichsversuches am 4. Februar 1907 im Hinblicke auf die am andern Tage zu gewärtigende Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches sich erbötig gemacht, den Kläger für die am 4. und 5. Februar 1907 ausfallenden Arbeitstage schadlos zu halten, und ihm auch den Lohn für diese zwei Tage tatsächlich ausbezahlt.

Die Schadenersatzforderung des Klägers umfaßt daher lediglich die auf den 6. und 7. Februar fallenden zwei Arbeitstage. Bei Zugrundelegung des vom Kläger gehabten Taglohnes von 3 K 20 h berechnet sich daher dessen Ersatzforderung mit dem Betrage von

6 K 40 h. Bis zu diesem Betrage erscheint mithin das Klagebegehren gerechtfertigt und war daher auch insoweit demselben Folge zu geben.

Was dagegen den weiteren Anspruch des Klägers auf Zahlung einer Lohnentschädigung für die Zeit vom 8. bis 20. Februar 1907 anbetrifft, so hat sich die beklagte Firma bei dem Vergleichsversuche am 4. Februar 1907 allerdings erboten, dem Kläger in seinem neuen Arbeitsbuche die in dem alten Buche eingetragen gewesenen Zeugnisse durch die früheren Dienstgeber nachtragen zu lassen, und hat Kläger zu diesem Behufe auch der beklagten Firma das neue Arbeitsbuch übergeben.

Allein gemäß § 80 g Gew. O. kann, wenn das Arbeitsbuch beim Gewerbeinhaber verloren gegangen ist, lediglich die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbeinhabers bei der Gemeindebehörde des Aufenthaltortes des Hilfsarbeiters beansprucht werden. Eine darüber hinausreichende Verpflichtung des Gewerbeinhabers zum Nachtragen der in dem verlorengegangenen Buche enthalten gewesenen Zeugnisse ist in den Bestimmungen der Gewerbeordnung nicht begründet.

Mit dem Zeitpunkte der Ausstellung des neuen Arbeitsbuches durch die Gemeindebehörde des Aufenthaltsortes war dem Kläger im Sinne des § 79 Gew. O. wieder die Möglichkeit geboten, seine Verwendung bei einem andern Gewerbeinhaber anzustreben. Wenn Kläger dies sofort nach Erhalt des Arbeitsbuches zu tun unterlassen hat und mit dem früheren Gewerbeinhaber freiwillig übereingekommen ist, daß dieser die Zeugnisse der früheren Arbeitgeber nachtragen lasse, dann darf er sich auch nicht darauf berufen, daß ihm aus dem bloßem Verluste des Arbeitsbuches durch den Gewerbeinhaber ein weiterer Schade zugefügt worden ist.

Nr. 1322.

Vor Vollendung der im vorhinein bezahlten Arbeit hat der Arbeiter auch bei Kündigungsausschluß kein Recht, die Rückstellung seines Arbeitsbuches zu verlangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 30. Oktober 1906, Cr. II, 42/6.

Kläger war bei der belangten Tuchfabriksfirma als Weber beschäftigt und erhielt Samstag, den 20. Oktober 1906, nicht nur den in der vorangehenden Woche verdienten Stücklohn, sondern außerdem noch 2 K 14 h als Lohnvorschuß für 10 *m*, welche an dem von ihm begonnenen Stücke noch abzuweben waren.

Montag, den 22. Oktober, verweigerte Kläger die Arbeit und verlangte unter Hinweis auf die Fabriksordnung, welche den Akkord-

arbeitern die Lösung des Arbeitsverhältnisses „jederzeit“, also auch vor Vollendung eines Stückes freistelle, sein Arbeitsbuch.

Da ihm dieses von der belangten Firma verweigert wurde, so begehrt er ihre Verurteilung zur Ausfolgung des Arbeitsbuches.

Die Klage wurde für dermalen abgewiesen.

Gründe: Da zwischen den Parteien eine Kündigungsfrist vereinbarungsgemäß ausgeschlossen und die „jederzeitige“ Lösung des Arbeitsverhältnisses beiderseits möglich war, so wäre der Kläger trotz der Anordnung des § 77 Gew. O. gemäß § 72 Gew. O. jederzeit berechtigt gewesen, ohneweiters die Arbeit zu verlassen.

Dadurch aber, daß er vor der letzten Auszahlung ein Stück zum Abweben übernommen hatte und für diese Arbeit zur Gänze vorausbezahlt worden war, ist er der Beklagten gegenüber die Verpflichtung eingegangen, die übernommene Arbeit zu Ende zu führen, und hat sich seines vertragsmäßigen Rechtes auf jederzeitige Auflösung des Arbeitsvertrages begeben.

Da nun der Kläger 10 *m* nicht abgewebt und sich auch geweigert hat, den darauf entfallenden Lohnanteil von 2 K 14 h zurückzuzahlen, kann von einer ordnungsgemäßen Lösung des Arbeitsverhältnisses (§ 80c Gew. O.) nicht die Rede sein.

Die Beklagte ist deshalb berechtigt, das Arbeitsbuch insolange zurückzuhalten, bis der Kläger seine Verpflichtung erfüllt haben wird.

Die Klage war daher für dermalen abzuweisen.

Nr. 1323.

Nach einverständlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses darf das Arbeitsbuch nicht deshalb zurückgehalten werden, weil der Hilfsarbeiter sich verpflichtet hat, einen noch aushaftenden Vorschuß „gelegentlich“ abzuarbeiten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 14. Dezember 1906, Cr. I, 172/6.

Im Jahre 1904 war der Kläger in dem Speditionsgeschäfte des Beklagten als Kutscher bedienstet gewesen.

Dieses Arbeitsverhältnis wurde durch gerichtlichen Vergleich einverständlich gelöst.

Im Jahre 1905 trat der Kläger neuerlich bei dem Beklagten in die Arbeit, übergab diesem wieder das Arbeitsbuch, blieb dann aber bald eigenmächtig aus dem Dienste fort.

Einige Tage darauf wollte er sein Arbeitsbuch abholen, erhielt es jedoch nicht.

Nach Verlauf mehrerer Monate verlangte er es wiederum, wurde jedoch aus dem Grunde abgewiesen, weil er sich nach Abschluß des oberwähnten gerichtlichen Vergleiches verpflichtet hatte, einen noch aus dem früheren Arbeitsverhältnisse aushaftenden Vorschuß abzuarbeiten.

Der Kläger begehrte nun Herausgabe seines Arbeitsbuches und Schadenersatz gemäß § 80g Gew. O.

Bis zum Klagstage hatte der Belangte weder bei Gericht noch bei der Gewerbebehörde irgend welche Schritte getan, um die Rückkehr oder Bestrafung des Klägers zu erwirken.

Der Klage wurde bezüglich der Herausgabe des Arbeitsbuches stattgegeben; der Schadenersatzanspruch wurde abgewiesen.

Gründe: Was das Arbeitsverhältnis aus dem Jahre 1905 anlangt, so ist durch übereinstimmendes Vorbringen der Parteien festgestellt, daß der Kläger die Arbeit eigenmächtig verlassen hat. Es kann daher von einer ordnungsgemäßen Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses auf Seite des klägerischen Arbeitsnehmers nicht die Rede sein.

Für diesen Fall räumt der § 85 Gew. O. dem Unternehmer das Recht ein, die Bestrafung des Gehilfen wegen Übertretung der Gewerbeordnung zu verlangen oder denselben durch die Behörde zur Rückkehr in die Arbeit verhalten zu lassen. Das Recht, das Arbeitsbuch nach Willkür oder überhaupt zurückzubehalten, gibt der § 85 Gew. O. dem Unternehmer nicht; vielmehr werden auch die ihm gemäß des zitierten Paragraphen eingeräumten Rechte sogleich nach dem Vertragsbruche geltend zu machen sein, weil es sonst in seinem Belieben stünde, dem Arbeiter durch Vorenthalten des Buches Schaden zuzufügen und ihn für immer der Möglichkeit zu berauben, Arbeit zu suchen.

Zweck des § 85 Gew. O. ist, dem Unternehmer die Mittel zu bieten, den vertragsbrüchigen Hilfsarbeiter zur Einhaltung seiner Verpflichtung zu zwingen oder ihn der Bestrafung zuzuführen, nicht aber, den Hilfsarbeiter in seiner wirtschaftlichen Existenz zu gefährden.

Denn da der vertragsbrüchige Arbeiter keinen Anspruch darauf hat, wieder in die Arbeit bei seinem Herrn aufgenommen zu werden, andererseits aber von einem anderen Unternehmer ohne Arbeitsnachweise nicht in Verwendung genommen werden darf, wäre er der Gnade des Unternehmers anheimgegeben.

Diese drakonische Konsequenz müßte den wirtschaftlich schwächeren Vertragsteil selbst bei einem aus bloßem Leichtsinn, bei Mangel an Einsicht oder aus Unbedachtsamkeit begangenen Ver-

tragsbruche treffen, mögen die nachteiligen Folgen für den Unternehmer auch noch so geringfügig sein.

Zur Zurückhaltung des Arbeitsbuches wegen des noch aus dem Arbeitsverhältnisse vom Jahre 1904 aushaftenden Vorschusses war Belangter gleichfalls nicht berechtigt. Denn das Arbeitsbuch kann nicht den Gegenstand eines Pfand- oder Retentionsrechtes bilden und weiters war das Arbeitsverhältnis durch gerichtlichen Vergleich einverständlich, also ordnungsgemäß gelöst.

Das Arbeitsbuch durfte auch nicht dem Kläger aus solchen Gründen, die das bereits ordnungsgemäß aufgelöste Arbeitsverhältnis aus dem Jahre 1904 betrafen, vorenthalten werden, obgleich der Arbeitgeber anläßlich des Abschlusses des zweiten Arbeitsvertrages in dessen Besitz gelangt ist.

Endlich liegt es in dem Begriffe der Vereinbarung der gelegentlichen Abarbeitung, daß Kläger nicht gebunden war, seine Arbeitskraft zur steten Disposition des Beklagten zu halten, wozu ihn jedoch die Vorenthaltung des Arbeitsbuches genötigt hat.

Hinsichtlich des beanspruchten Schadenersatzes konnte der Klage keine Folge gegeben werden, weil dieser Anspruch gemäß § 80 g, Alinea 3, Gew. O. zur Zeit der Klageerhebung bereits verjährt war.

1324.

Die Ausfolgung des Arbeitsbuches kann nicht von der Rückstellung einer beim Arbeitsantritte ausgefolgten Empfangsbestätigung (Arbeitskarte) abhängig gemacht werden (§§ 80 c und 80 g Gew. O.).

Haustrunk der Brauergehilfen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 10. August 1906, Cr I, 433/6.

Kläger stand seit April 1906 bei der Brauerei als Faßbinder gegen einen Monatslohn von 90 K und 5 Liter tägliches Bierrelutum in Arbeit. Bei der Aufnahme wurde Kündigungsausschluß vereinbart. Am 1. August 1906 wurde Kläger vom Braumeister entlassen, das Arbeitsbuch erhielt er aber erst am 8. August 1906 ausgefolgt.

Kläger begehrt daher wegen Vorenthaltung des Arbeitsbuches von der beklagten Firma die Entschädigung an Verdienstentgang für die Zeit vom 2. bis 8. August 1906, u. zw. an Lohn à 3 K und an Bierrelutum für 35 Liter à 20 h = 7 K, zusammen mit 28 K.

Die beklagte Firma bestreitet ihre Entschädigungspflicht.

Kläger habe nämlich bei seiner Aufnahme eine Arbeitskarte mit der Bestimmung erhalten, daß nur gegen deren Abgabe die hinterlegten Schriften ausgefolgt werden. Zugleich habe Kläger die schriftliche Bestätigung vom 28. April 1906 ausgestellt, worin er erklärt, daß er mit dem Inhalte der Arbeitskarte sowie mit einem Monatslohne von 90 K und einem Haustrunke von täglich 5 Liter Bier vollkommen einverstanden sei und ferner zur Kenntnis genommen hat, daß der ihm bewilligte Haustrunk keinen Teil seiner Entlohnung bildet, daß er stets von ihm persönlich ausgefaßt werden müsse und daß eine nachträgliche Vergütung für nicht bezogenen Haustrunk weder in natura noch in reluto geleistet wird.

Bei der Entlassung sei dem Kläger vom Braumeister, dem allein die Ausfolgung der Arbeitsbücher und die Ausstellung der Arbeitszeugnisse zustehe, ausdrücklich gesagt worden, er solle die Arbeitskarte zurückgeben, dann bekomme er sein Arbeitsbuch samt Zeugnis. Kläger habe aber darauf erwidert, daß er die Arbeitskarte nicht bei sich habe, weshalb die Ausfolgung des Arbeitsbuches unterblieb. Kläger habe auch später die Arbeitskarte nicht zurückgestellt.

Die beklagte Firma wurde zur Zahlung der Lohnentschädigung von 21 K verurteilt, das weitere Klagebegehren aber abgewiesen.

Gründe: Der § 80 c Gew. O. enthält die strikte Vorschrift, daß das Arbeitsbuch beim Eintritte des Hilfsarbeiters in die Arbeit vom Gewerbeinhaber in Verwahrung zu nehmen und demselben nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses wieder auszufolgen ist. Kraft dieser gesetzlichen Vorschrift, welche öffentlich rechtlichen Charakters ist und durch Parteiendisposition nicht geändert werden kann, war die beklagte Firma verpflichtet, dem Kläger bei seiner Entlassung aus der Arbeit das Arbeitsbuch samt dem dem Gesetze entsprechenden Arbeitszeugnisse sofort auszufolgen. Ihr stand keinesfalls das Recht zu, die Erfüllung dieser Pflicht von der Rückstellung der dem Kläger bei seinem Arbeitsantritte ausgefolgten Arbeitskarte abhängig zu machen, selbst wenn dem auf dieser Karte beigesetzten Passus, daß die hinterlegten Dokumente nur gegen Rückstellung der Arbeitskarte ausgefolgt werden, irgend welche rechtliche Wirkung beigemessen werden könnte. Im gegebenen Falle erscheint es übrigens auch fraglich, ob dieser Passus als ein Bestandteil des zwischen Kläger und der beklagten Firma getroffenen Arbeitsvertrages anzusehen ist, da er nicht unter die in der Arbeitsordnung angeführten Bestimmungen aufgenommen erscheint.

Gemäß § 80 g Gew. O. ist also die beklagte Firma dem Kläger für die Dauer der Vorenthaltung des Arbeitsbuches entschädigungspflichtig.

Als Maßstab für die Höhe dieser Entschädigungsforderung konnte vom Gerichtshofe nur der Betrag der dem Kläger für den genannten Zeitraum entgangenen Barlöhnung mit 21 K angenommen werden. Die Vergütung des ihm entgangenen Bierquantums gebührt nicht, da nach der schriftlichen Lohnvereinbarung vom 28. April 1906 dieser Bierbezug keinen Teil der Entlohnung bildet, vielmehr nur als eine freiwillige Gabe des Arbeitgebers anzusehen ist.

Nr. 1325.

Ersatzanspruch des Hilfsarbeiters gemäß § 80 g Gew. O. trotz Unterlassens der Bewerbung um einen Dienstposten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 30. Mai 1905, Cr. I, 65/5.

Kläger war bei dem Beklagten als Webmeister gegen einen Wochenlohn von 24 K bedienstet. Bei seinem Austritte am 13. Mai 1905 verlangte er seine Zeugnisse zurück, welche er dem Beklagten in Ermanglung eines Arbeitsbuches übergeben hatte, erhielt sie jedoch nicht, da sie dem Belangten abhanden gekommen waren. Am 24. Mai wurde der Kläger verständigt, daß sich seine Zeugnisse gefunden hätten und er nahm sie am nächsten Tage in Empfang.

Kläger begehrte nun, da er sich ohne die Zeugnisse nicht um eine neue Stelle habe bewerben können, Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Entschädigung von 100 K.

Gegen diese Klage wendete der Belangte ein, Kläger habe nicht erwiesen, daß er sich tatsächlich um eine Stelle beworben und sie wegen des Mangels der Zeugnisse nicht erhalten habe.

Dem Kläger wurde eine Entschädigung im Teilbetrage von 36 K zugesprochen, mit seinem Mehranspruche wurde er abgewiesen.

Gründe: Mit Rücksicht auf die gegenwärtigen Arbeits- und Betriebsverhältnisse der Tuchbranche am hiesigen Industrieplatze ist anzunehmen, daß Kläger, wenn er im Besitze seiner Verwendungszeugnisse gewesen wäre, sogleich einen Posten gefunden hätte.

Es ist nicht üblich, sich ohne Zeugnisse einem Unternehmer als Arbeitsuchender vorzustellen, so daß das Unterlassen einer wegen Mangels der Ausweisdokumente offenbar zwecklosen Bewerbung den Rechten des Klägers nicht schaden kann.

Das Gewerbegericht nahm also an, daß Kläger sofort einen entsprechenden Posten gefunden hätte, wenn er im Besitze seiner Zeug-

nisse gewesen wäre. Hiemit ist festgestellt, daß dem Kläger dem Belangten gegenüber ein Schadenersatz gebührt.

Die Festsetzung der Höhe desselben erfolgte gemäß § 273 Z. P. O.

Nr. 1326.

Die Eintragung „gesund entlassen" ist nicht unzulässig. Die Eintragung „mit Unterbrechung durch Krankheitsfälle" ist für den Hilfsarbeiter ungünstig, daher unzulässig. In die Rubrik „Zeugnis" ist auch ohne Verlangen des Hilfsarbeiters wenigstens die Art der Beschäftigung einzutragen. Die gerichtliche Deponierung der ausgefüllten Arbeitsbücher für die streikenden Hilfsarbeiter ist einer Entlassung gleichzuhalten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 8. Mai 1907, Cr. I, 123/7, teilweise bestätigt mit Urteil des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 26. Juni 1907, Cg. VIII 3/7.

Am 5. April 1907 wurden dem Inhaber der beklagten Firma die Forderungen der Möbeltischler überreicht. Hierauf wurde den letzteren am 13. April 1907 ein abweislicher Bescheid zu teil. Am 17. April 1907 erschienen die bei der Beklagten beschäftigten Möbeltischler und darunter auch der Kläger nicht mehr zur Arbeit. Der Inhaber der beklagten Firma deponierte deshalb am 23. April 1907 das Arbeitsbuch des Klägers beim Gewerbegerichte.

Nach gerichtlicher Verständigung von der Hinterlegung behob Kläger das Arbeitsbuch am 25. April 1907 beim Gewerbegerichte.

Es enthielt in der Rubrik „Zeugnis" die Bemerkung „Gesund entlassen" und die gedruckte Stampiglie der beklagten Firma ohne Unterschrift; in der Rubrik „Austritt" das Datum „16. April 1907", bei der Ziffer „16" ist ein gelber Fleck ersichtlich, bei der Eintragung des früheren Dienstverhältnisses der beklagten Firma ist die Bemerkung „mit Krankheitsunterbrechung" ersichtlich und mit dem Datum 21. April 1907 versehen.

Kläger begehrt nun, es sei festzustellen, daß

a) die Eintragung „gesund entlassen",

b) die Eintragung „mit Krankheitsunterbrechung" unzulässig sei,

c) daß durch den beim Datum des Austrittes (16. April 1907) vorfindlichen gelben Fleck das Arbeitsbuch unbrauchbar geworden sei,

d) daß daher die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten der beklagten Firma bei der Gemeinde des Aufenthaltsortes verlangt werden kann.

Dem Klagebegehren ad *b)* und *d)* wurde stattgegeben und dem Kläger eine Entschädigung für $2^1/_2$ Arbeitstage im Betrage von 8 K 75 h zuerkannt; im Übrigen wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Mit der Bemerkung „gesund entlassen" sollte nach der dieser eigentümlichen Bedeutung lediglich gesagt sein, daß das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Hilfsarbeiter gesund verabschiedet wurde. Hierin kann eine unzulässige Eintragung im Sinne des § 80 Gew. O. nicht gefunden werden.

Anders verhält es sich allerdings mit der Eintragung „mit Unterbrechung durch Krankheitsfälle".

Schon mit Rücksicht auf den Ort der Anbringung dieser Bemerkung in den Rubriken des Tages des Ein- und Austrittes kann es keinem Zweifel begegnen, daß diese Eintragung auf die Dauer der Beschäftigung Bezug nimmt und deshalb auch vom Standpunkte des Zeugnisses aus zu beurteilen ist. Die Beurkundung des Umstandes aber, daß das Arbeitsverhältnis durch Krankheitsfälle unterbrochen wurde, muß als ein Vorgang deklariert werden, der nach Umständen geeignet ist, dem Arbeiter das Auffinden eines neuen Postens zu erschweren und muß demnach auch im Hinblicke auf §§ 80 und 81 Gew. O. diese Eintragung, weil für den Hilfsarbeiter ungünstig, als unzulässig bezeichnet werden.

Wenn Beklagter hingegen einzuwenden vermeint, daß er bei Unterlassung einer derartigen Eintragung eventuell zur Nachzahlung der Krankenkassabeiträge für die Dauer der Krankheitsunterbrechungen herangezogen werden könnte, so soll hierauf nur bemerkt werden, daß es ihm wohl nicht verwehrt werden dürfte, die Unterbrechung der Arbeit in einer geeigneten Weise ersichtlich zu machen; ein direkter Hinweis auf beim Hilfsarbeiter vorgekommene Krankheitsfälle ist hiezu nicht erforderlich.

Belangend weiters den beanständeten gelben Fleck, so ist aus dem vorgelegten Arbeitsbuche offensichtlich und bedarf daher keines weiteren Beweises (§ 269 Z. P. O.), daß dieser Fleck nur dadurch entstanden ist, daß das Datum durch Tintentod ausgetilgt und sohin mit 16. April 1907 eingetragen wurde. Von einem besonderen oder geheimen Kennzeichen kann daher in diesem Falle keine Rede sein.

War nun in dem Arbeitsbuche eine unzulässige Eintragung gemacht worden, wie dies bereits im Vorstehenden als erwiesen

angenommen wurde, dann war auch Kläger berechtigt, die Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches auf Kosten des Gewerbsinhabers zu verlangen. Insoweit war daher dem Klagebegehren als im Gesetze und in der Sachlage begründet, Folge zu geben.

Was jedoch das weitere Klagebegehren auf Verhaltung der Beklagten zur Veranlassung des Nachtrages der in dem früheren Arbeitsbuche eingetragen gewesenen Zeugnisse der Teplitzer Firmen betrifft, so ist eine derartige Verpflichtung im § 80 Gew. O. nicht vorhergesehen und war demnach im Sinne der letztzitierten Gesetzesstelle in dieser Richtung auf Abweisung des Klagebegehrens zu erkennen.

Belangend endlich den von dem Kläger geltend gemachten Schadenersatzanspruch, so muß hiebei betont werden, daß einem Hilfsarbeiter nicht zugemutet werden kann, mit einem mit einer unzulässigen Eintragung versehenen Arbeitsbuch ohne Aussicht auf Erfolg um Arbeit nachzufragen (§ 79 Gew. O.).

Dem Kläger war mithin in Folge der als unzulässig erklärten Eintragung die Gelegenheit benommen, vor Ausstellung eines neuen Arbeitsbuches andere Arbeit zu suchen und kann ihm deshalb auch das Recht nicht abgesprochen werden, aus dem Titel dieser unzulässigen Eintragung gemäß § 80 g Gew. O. von der Beklagten Ersatz zu begehren.

Infolge Berufung der beklagten Firma wurde mit Urteil des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 26. Juni 1907, Cg. VIII, 3/7, das Urteil erster Instanz ad b und d bestätigt, während der Entschädigungsanspruch des Klägers in Abänderung des erstrichterlichen Urteiles zur Gänze abgewiesen wurde.

Hiebei ging das Berufungsgericht in Übereinstimmung mit der Anschauung des ersten Richters von der Ansicht aus, daß der Arbeitgeber gemäß § 80 a und 80 d Gew. O. verpflichtet ist, das Arbeitsbuch der Hilfsarbeiter ordnungsmäßig auszufüllen, daher in die Spalte „Datum des Eintrittes, bezw. Austrittes“ die einfache Tatsache einzusetzen, wann der Arbeiter eingetreten und ausgetreten ist. Da auch in Krankheitsfällen der Arbeiter, solange er nicht ordnungsmäßig entlassen ist, als im Dienstverhältnisse des Arbeitgebers stehend, zu betrachten ist, so liegt kein Grund vor, die Anmerkung „mit Krankheitsunterbrechung“, bezw. „mit Unterbrechungen durch Krankheitsfälle“ in der vorerwähnten Rubrik des Arbeitsbuches anzubringen. Es liegt demnach eine ordnungswidrige Eintragung vor, weil etwas eingetragen wurde, was nicht in das Arbeitsbuch gehört. Insoweit aber diese Eintragung

als Zeugnis aufgefaßt werden sollte, verstößt sie gegen den Wortlaut des § 80 d, Abs. 2, Gew. O., wonach ein Zeugnis in das Arbeitsbuch nur insoweit aufzunehmen ist, als es für den Hilfsarbeiter günstig ist. Daß aber eine solche Eintragung als eine günstige anzusehen ist, kann bei Erwägung des Zweckes, den das Arbeitsbuch hat, nämlich die Arbeitssuche zu erleichtern, wohl nicht behauptet werden.

Das arbeitssuchende Individuum darf in seinem Bestreben, seinem Erwerbe nachzugehen, durch sein Arbeitsbuch in keiner Weise behindert werden. Es ist berechtigt zu verhindern, daß alles, was auch nur den Schein eines Mangels auf sein berufliches Leben werfen könnte, nicht in die Öffentlichkeit dringe.

Es erscheint daher die vom ersten Richter im Hinblicke auf die §§ 80 a bis 80 d und 81 Gew. O. ausgesprochene Uuzulässigkeit der angefochtenen Eintragung vollkommen begründet.

Dagegen kann der Berufung hinsichtlich der Zuerkennung eines Schadenersatzbetrages eine Berechtigung nicht abgesprochen werden.

Der Gerichtshof hat zwar die Überzeugung gewonnen, daß eine derartige Eintragung geeignet ist, den Arbeiter zu schädigen, um aber die beklagte Fima zu einer Schadenersatzleistung heranzuziehen, muß der Kläger beweisen, daß ihm infolge dieser Eintragung keine Arbeit gewährt worden und somit ein Vermögensnachteil, ein Schaden erwachsen ist. Kläger hat aber selbst angegeben, daß er beim Arbeitsuchen das Arbeitsbuch gar nicht vorgezeigt habe, daß ihm vielmehr, als die Arbeitgeber hörten, daß er in Teplitz gearbeitet hätte, die Aufnahme verweigert wurde.

Es geht auch aus dem Umstande, daß der Kläger bei Überreichung der Klage der Ordnungswidrigkeit der Eintragung sich nicht bewußt war und sie erst bei der Verhandlung am 8. Mai 1907 bemängelt hat, deutlich hervor, daß er ursprünglich nicht von der Ansicht eingenommen war, eine derartige Eintragung könnte ihm schaden. Da somit ein Kausalzusammenhang zwischen jener unzulässigen Eintragung und einem dem Kläger hiedurch entstandenen Schaden nicht gegeben ist, war das Begehren auf Zuerkennung einer Entschädigung unberechtigt, weshalb das diesbezügliche Klagebegehren unter Stattgebung der Berufung abzuweisen war.

Nr. 1327.

Der Abzug von vereinbarten Beiträgen zu einer bei dem Unternehmer bestehenden Pensionskasse für die Alters-, Witwen- und Waisenversorgung ist zulässig. (§ 78 Gew. O.) Rechtliche Natur dieses Fonds.

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 25. Oktober 1907, Cr. II, 90/7, bestätigt mit Urteil des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 18. November 1907, Cg. VIII, 16/7.

Der Beklagte hat am 1. August 1889 wegen der nach dem Krankenversicherungsgesetze vom 30. März 1888, R. G. Bl. Nr. 33, erfolgten Auflösung des „Arbeiter Kranken- und Unterstützungsvereines" für alle seine Aufseher, Arbeiter und Arbeiterinnen im Einverständnisse mit dem Verwaltungsausschusse des aufgelösten Vereines eine besondere „Pensions- und Invalidenkasse" errichtet.

Mitglieder dieser Pensionskasse sind alle Aufseher, Professionisten, Arbeiter, Arbeiterinnen, welche in den Fabriken in A. u. B. beschäftigt sind.

Jedes Mitglied hat vom Tage seines Eintrittes in die Arbeit 2 h von der Krone seines verdienten Lohnes, Akkordes oder seiner Prämie, welche ihm bei jedesmaliger Lohnauszahlung abgezogen werden, als Einzahlung in die Pensions- und Invalidenkasse zu leisten („welcher Abzug als Einzelnbeitrag in die Kasse dieses Fonds fließt").

Die Statuten bestimmen:

§ 10: „Wird ein Mitglied aus der Arbeit entlassen oder verläßt es diese freiwillig, so hat dasselbe bei einer ununterbrochenen Mitgliedsdauer von mindestens 5 bis 10 Jahren 40 %, von 10 bis 15 Jahren 50 %, von 15 bis 20 Jahren 60 %, über 20 Jahren 70 % der von ihm eingezahlten Beiträge als Abfertigung zu erhalten".

Infolge Beschlusses der Generalversammlung am 17. Juni 1905 wurde das Wort „ununterbrochenen" (Mitgliedsdauer) ausgeschaltet und nähere Bestimmungen über die Berücksichtigung einer unterbrochenen Dienstzeit angefügt.

Der Kläger J. war vom 27. April 1903 in Diensten des Beklagten als Maurer und verblieb bis zu seinem freiwilligen Austritte am 2. Juli 1907; von seinem Lohne während der ganzen Arbeitszeit im Betrage von 5.175 K wurde ihm für die Pensions- und Invalidenkasse ein zweiprozentiger Abzug im Betrage von 103 K 50 h gemacht. Sein an den Beklagten gestelltes Ersuchen um Rückerstattung dieses Betrages wurde abschlägig beschieden.

Dem Kläger wurde bei seinem Eintritte in die Arbeit die für den Betrieb geltende, behördlich vidierte Arbeitsordnung

verlautbart; diese setzt die Kündigung bezüglich der Bauarbeiter als eintägige fest und bestimmt im § 7: „Die Arbeiterversicherung ist im Sinne der bestehenden gesetzlichen Vorschriften geregelt und gehören insbesondere sämtliche Arbeiter der Betriebskrankenkasse des Beklagten als Mitglieder an, sofern sie nicht schon bei einer anderen im Sinne des Krankenversicherungsgesetzes errichteten Krankenkasse versichert sind. Jeder Arbeiter verpflichtet sich ferner, die Statuten der Arbeiterpensions- und Invalidenkasse als zu Recht bestehend anzuerkennen und die darin festgesetzten Beiträge zu leisten". „Die Beiträge für die Unfallversicherung der Arbeiter, welche samt den Betriebsbeamten bei der Arbeiter-Unfallversicherungsanstalt in Prag versichert erscheinen, zahlt die Firma bis auf weiteres zur Gänze aus eigenem".

Der Kläger hat zugegebenermaßen bei seinem Eintritte die nachstehende Erklärung eigenhändig gefertigt:

„Ich erkläre hiemit bei meinem heutigen Eintritte in die Dienste des. . . . gleichzeitig der bei diesem Unternehmen bestehenden Arbeiterpensions- und Invalidenkasse als Mitglied beigetreten zu sein und erkläre weiters Zeuge meiner eigenhändigen Namensfertigung, daß ich die Bestimmungen der Statuten der bezeichneten Pensions- und Invalidenkasse ungeachtet der bisher nicht erfolgten behördlichen Genehmigung derselben in allen Teilen für rechtsverbindlich anerkenne".

Der Kläger hat auch an den Delegiertenwahlen im Juni 1904 und Juni 1906 — Vertretung der Arbeiterschaft im Vorstande der Kasse — teilgenommen.

Der Kläger behauptet nun:

1. Eine Pensions- und Invalidenkasse bestehe rechtlich überhaupt nicht; die Kasse trage alle Kriterien eines Vereines, werde in den Statuten (§ 13) selbst als „Verein" bezeichnet; sie sei jedoch weder nach dem kaiserlichen Patente vom 26. November 1852, R. G. Bl. Nr. 253, noch nach dem Gesetze vom 15. November 1867, R. G. Bl. Nr. 134, behördlich genehmigt, daher eine unerlaubte Gesellschaft, die gegen die Mitglieder keine Rechte erwerben könne.

2. Zwischen ihm und dem Beklagten sei bezüglich der Mitgliedschaft bei der Pensions- und Invalidenkasse kein rechtlich verbindender Vertrag zu stande gekommen, da ihm die Statuten nicht verlautbart worden seien, er von dem Inhalte nie Kenntnis erlangte, namentlich nicht von der Bestimmung darüber, in welcher Art und Weise bei freiwilligem Austritte eines Mitgliedes die Rückzahlung seiner Beiträge erfolge; er wäre in den Dienstvertrag nie eingetreten, wenn er gewußt hätte, daß seine Beiträge zum Pensionsfonds vom Beklagten zurückgehalten werden, falls er vor Ablauf von fünf Jahren

aus der Arbeit trete, zumal er niemals die Absicht hatte, in ein dauerndes Dienstverhältnis zum Beklagten zu treten.

3. Selbst wenn zwischen ihm und den Beklagten bezüglich der Beiträge zur Pensions- und Invalidenkasse eine Vereinbarung getroffen worden wäre, sei diese Vereinbarung unverbindlich, weil ein derartiger Vertrag direkt gegen ein bestehendes Gesetz (§ 78 Gew. O., Gesetz vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 75, bzw. Art. IX., Z. 10 Einf. Ges. zur Exekutionsordnung) verstoße, weil weiter der Vertrag nach den Statuten, inhaltlich deren der eine Teil fünf volle Jahre ohne eine zu erwartende Gegenleistung leistet, gegen die gute Sitte verstoße; nach der Arbeitsordnung könne der Beklagte den Arbeiter jederzeit entlassen, er könne ihn auch knapp vor Entstehung des Anspruches auf die Pensionsbezüge entlassen oder er könne ihn, statt zu pensionieren, entlassen und ihm bloß eine prozentuelle Abfertigung geben; geschehe die Entlassung des Arbeiters nach einer Reihe von Jahren, so habe er seine beste Arbeitskraft beim Beklagten verbraucht, bekomme eine geringfügige Abfertigung statt der dauernden Unterstützung, finde schwer anderweitig Arbeit, müsse überdies das, was er in den Pensionsfonds eingezahlt und wovon er in den Tagen der Beschäftigungslosigkeit leben könnte, zurücklassen oder er müsse, wenn er nicht um seine Einzahlungen kommen wolle, eine oft sich bietende bessere Arbeitsgelegenheit aufgeben und beim Beklagten verbleiben, werde in der freien Arbeitsgelegenheit eingeschränkt, in seiner materiellen Existenz bedroht.

Der Kläger beantragt, den Beklagten aus diesen Gründen kostenpflichtig zur Zahlung von 103 K 50 h zu verurteilen.

Der Beklagte erhebt zunächst die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes, stützt diese auf die Bestimmung der Statuten, wonach, im Falle sich ein entlassenes Mitglied in seinen Ansprüchen verkürzt fühlen sollte, ihm das Recht zustehe, eine Beschwerde an den Ausschuß der Pensionskasse zu richten, der endgültig über diese zu entscheiden habe.

Der Beklagte bestreitet die passive Klagslegitimation; denn nach dem Statut fließen die Beiträge des Arbeiters der Kasse des Pensionsfonds zu; die Geschäfte dieser Kasse, dieses Zweckvermögens, führe ein Ausschuß, bestehend aus je einem Direktor der Fabriken in A. und B. und zehn Ausschußmitglieder, wovon sieben u. zw. fünf von den Arbeitern der Fabrik in A., zwei von den Arbeitern der Fabrik in B. und drei Mitglieder von der Direktion des Beklagten gewählt werden; — der Gesamtausschuß vertrete den Verein nach Außen und Innen und sei für sein Gebaren im Sinne des bürgerlichen Gesetzbuches verantwortlich (§ 13 Statuten); es wären daher eigentlich die

einzelnen Ausschußmitglieder zu klagen; — eine behördliche Genehmigung der Pensionsstatuten sei überhaupt nicht eingeholt worden, auch nicht notwendig, da es sich um ein rein privatrechtliches Vertragsverhältnis handle; Kläger habe vertragsmäßig die Einzahlungen zu dem Zweckvermögen, der Pensions- und Invalidenkasse geleistet; die Einzahlungen seien den gebotenen Vorteilen gegenüber unverhältnismäßig gering, der Beklagte zahle jährlich die gleiche Summe, welche die gesamten Arbeiter in einem Jahre dem Fonds zuführen (§ 4 Statut), die aus dem Fonds zur Zahlung gelangenden Unterstützungen, Pensionen seien hoch; der Vertrag sei weder unerlaubt, noch gegen die guten Sitten; der Beklagte beantragt kostenpflichtige Klagsabweisung.

Das Gewerbegericht entschied: Die vom Beklagten rechtzeitig erhobene Einrede der sachlichen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes wird zurückgewiesen. Die Klage auf Zahlung von 103 K 50 h wird abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte errichtete, wie außer Streit steht, am 1. August 1889 für alle seine Aufseher, Arbeiter und Arbeiterinnen eine besondere Pensions- und Invalidenkasse unter den in den Pensionsstatuten niedergelegten Bestimmungen; er verpflichtete sich dadurch seinen Aufsehern, Arbeitern und Arbeiterinnen gegenüber, ihnen aus diesem Fonds — Zweckvermögen — im Rahmen der Bestimmungen des Statutes die Pension, Invalidengelder, die Witwen- und Waisenversorgung zu leisten.

Aus dem weiter unbestrittenen Sachverhalte, den Bestimmungen der dem Kläger bei seinem Eintritte in die Dienste des Beklagten verlautbarten, behördlich bestätigten Arbeitsordnung (§ 7), der von ihm bei seinem Eintritte unterfertigten Erklärung, seinem Zugeständnisse, an den Wahlen der Vertretung der Arbeiterschaft in der Verwaltung der Pensions- und Invalidenkasse am 24. Juni 1904 und am 21. Juni 1906 teilgenommen zu haben, ergibt sich als erwiesen festgestellt, es habe der Kläger bei seinem Eintritte in die Arbeit bei dem Beklagten die Bestimmungen der Pensionsstatuten in allen ihren Teilen zur Kenntnis genommen, auch wirklich von ihrem Inhalte Kenntnis erlangt, selbe als für ihn rechtsverbindlich anerkannt.

Dadurch sind die Statuten mit zum Inhalte des zwischen dem Kläger und dem Beklagten geschlossenen Arbeitsvertrages geworden.

Der Kläger war vertragsmäßig verpflichtet, die statutenmäßigen, vereinbarten Beiträge zu dem Zweckvermögen zu leisten, hat selbe auch unbestrittenermaßen in der Form von Lohnabzügen jederzeit geleistet; der Beklagte war vertragsmäßig verpflichtet, dem Kläger gegebenenfalls die eingezahlten Beiträge im Rahmen des § 10 der Statuten, also der Vereinbarung gemäß aus dem Zweckvermögen

zurückzuzahlen und aus diesem nach Maßgabe der Statuten gegebenenfalls die Pension, Invalidengeld, die eventuelle Witwen- und Waisenunterstützung zu leisten.

Daß die Pensions- und Invalidenkasse rechtlich als Verein nicht besteht, ist demnach irrelevant; die passive Klagslegitimation für den Beklagten ist gegeben.

Daran ändert auch nicht, daß vereinbarungsgemäß nach Inhalt der Statuten, die Arbeiter zur Verwaltung des Zweckvermögens mitberufen sind.

In der Bestimmung des § 10 des Statutes: „Dem sich in seinen Ansprüchen verkürzt fühlenden entlassenen Mitgliede steht das Recht zu, eine Beschwerde an den Ausschuß der Pensionskasse zu richten, welcher endgültig über diese zu entscheiden hat" kann mangels Einhaltung der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 577 u. f. Z. P. O.) ein Schiedsvertrag nicht erblickt werden, weshalb die Einrede der sachlichen Unzuständigkeit zurückgewiesen wurde.

Nach § 72 Gew. O. ist die Festsetzung der Verhältnisse zwischen den selbständigen Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern innerhalb der durch die Gesetze gezogenen Grenzen Gegenstand freier Übereinkunft.

Zweck der Gründung des Pensionsfonds seitens der Beklagten ist nach dem Inhalte des Statuts einzig und allein die Alters-, Invalidenversorgung, Witwen- und Waisenunterstützung der Arbeiter, also ein eminent humanitärer Zweck, ein weiterer Ausbau des Schutzes der Arbeiter gegen die Erwerbslosigkeit im Alter, die Invalidität, die Verarmung der Witwen und Waisen der Arbeiter, allerdings im Rahmen der zureichenden Mittel.

Der zwischen dem Kläger und dem Beklagten geschlossene Arbeitsvertrag dient daher in dieser Richtung keinem unerlaubten Zwecke, widerstreitet in keiner Weise der Tendenz der Gewerbeordnung, auch nicht dem Gesetze vom 29. April 1873, R. G. Bl. Nr. 75, Art. IX, Z. 10, Einf. Ges. zur Exekutionsordnung; die Leistung der Beiträge seitens des Klägers zu dem von dem Beklagten errichteten Zweckvermögen sind daher auch in der Form des Lohnabzuges zulässig; fließt ja doch der Abzug als Einzelbeitrag der Kasse des Fonds zu. Dabei sei noch ausdrücklich auf § 7 der gewerbebehördlich vidierten Arbeitsordnung verwiesen (§ 88 a Gew. O.).

Der Beitrag des Arbeiters (2 Heller von der Krone) ist verhältnismäßig gering; der Beklagte zahlt jährlich die gleiche Summe wie alle Arbeiter in den Fonds; das Zweckvermögen kommt einzig und allein den Arbeitern zu gute; die Pensionen, Invalidengelder, Witwen- und Waisenunterstützungen sind verhältnismäßig hoch; die Verwendung

und Verwaltung des Zweckvermögens wird vertragsmäßig von einem zwölfgliedrigen Ausschuß geführt, der aus je einem Direktor der Fabriken in A. und B. und 10 Ausschußmitgliedern, wovon 7 von den Arbeitern, 5 vom Arbeitgeber gewählt werden, besteht; Arbeitervertrauensmänner prüfen die Gebarung; nach § 7 der Arbeitsordnung bezahlt der Beklagte die Unfallversicherungsbeiträge bis auf weiteres zur Gänze aus eigenem; nach § 5 des Pensionsstatutes schließen Unfälle mit tödlichem Ausgange oder solche, welche eine dauernde Erwerbsunfähigkeit zur Folge haben, die Ansprüche an den Pensionsfonds nicht aus.

All' dies, die Pensionsstatuten, namentlich auch im Entgegenhalte zu denen des früher bestandenen Arbeiter-Kranken- und Unterstützungsvereines, das Interesse des einzelnen gegenüber der Gesamtheit der Mitarbeiter, den Zweck der Altersversorgung u. s. w. im Auge behalten, kann nicht gesagt werden, es verstoße der Vertrag an und für sich und etwa die Bestimmung bezüglich der Art der Rückzahlung der von dem Arbeiter geleisteten Beiträge, auch bei vereinbarter eintägiger Kündigung gegen die guten Sitten, sei deshalb ungültig, unverbindlich.

Hingewiesen sei noch darauf, daß auch die Bestimmungen bezüglich der Rückzahlung der Beiträge, der Anrechnung der Arbeitszeit mit der von Jahr zu Jahr eintretenden Erhöhung des Fonds entsprechend erweitert wurden. (Beschluß vom 6. April 1904 und vom 17. Juni 1905 vide Statut.)

Im Berufungsverfahren brachte der Beklagte noch vor, daß im Jahre 1900 alle Mitglieder der Pensions- und Invalidenkassa je ein Exemplar der Statuten erhielten, daß infolge des Beschlusses vom 17. Juli 1905 die Pensionsstatuten allen neu eingetretenen Arbeitern unentgeltlich und den alten Mitgliedern auf Verlangen um den Betrag von 4 h verabfolgt wurden, daß der Beklagte außer den ihn statutenmäßig treffenden Beiträgen von 493.771 K 50 h freiwillig aus eigenem von 1900 an weitere 407.000 K der Pensions- und Invalidenkassa zugewendet habe, daß derzeit jährlich an 472 Pensionäre Pensionen im Betrage von rund 120.000 K ausgezahlt wurden; — der Kläger bestritt diese Behauptungen.

Ohne Aufnahme weiterer Beweise wurde der Berufung des Klägers keine Folge gegeben.

Gründe: Die Berufung des Klägers richtet sich einerseits dagegen, daß der erste Richter auf Grund der Verhandlungsergebnisse festgestellt hat, daß der Kläger von dem Inhalte der Bestimmungen der Pensionsstatuten in allen Teilen Kenntnis erlangt habe, anderseits wird die dem Streitfalle durch den Erstrichter zu teil gewordene rechtliche Beurteilung angefochten.

Der erstgenannte Berufungsgrund bezieht sich auf die Beweiswürdigung und da zunächst geprüft werden muß, ob jener Tatumstand, welcher im Wege der angefochtenen Beweiswürdigung festgestellt wurde, für die Entscheidung des Falles auch von Belang ist, so ergibt sich daraus die Notwendigkeit, vorerst in die Prüfung der rechtlichen Beurteilung der Sache einzugehen.

Der Kläger behauptet, daß ihm auf Grund eines ungültigen Vertrages von dem beklagten Arbeitgeber widerrechtlicherweise Lohnabzüge im Gesamtbetrage von 103 K 50 h gemacht wurden, deren Rückersatz er mit seiner Klage anspricht, wogegen der Beklagte den Mangel der passiven Klagslegitimation und weiters einwendet, daß die Zahlung der Beiträge für die Pensions- und Invalidenkassa dem Kläger infolge gültiger Vertragsvereinbarungen von dem Lohne in Abzug gebracht worden sei.

Die unangefochten festgestellten Tatumstände der Verlautbarung der Arbeitsordnung und der Unterfertigung der Erklärung rechtfertigen die Schlußfolgerung, daß der Kläger bei Abschluß des Arbeitsvertrages durch die Unterfertigung der erwähnten Erklärung auch einen Nebenvertrag hinsichtlich seines Beitrittes zu der Pensions- und Invalidenkassa abgeschlossen hat, allerdings, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen der Gültigkeit des abgeschlossenen Nebenvertrages im Wege stehen. Nun behauptet der Kläger, daß ein rechtsgültiger Vertragsschluß hinsichtlich dieses Nebenvertrages aus dreierlei Gründen ausgeschlossen sei.

Erstens sei der zweite Vertragsteil dieses Nebenvertrages, nämlich die Pensions- und Invalidenkassa, überhaupt kein legal zu Recht bestehendes Rechtssubjekt, da diese Kassa ein Verein sei, dessen Statuten der staatlichen Genehmigung bedürfen, dieselbe jedoch nicht besitzen, und sei dieser Verein somit ein unerlaubter Verein, der keinerlei Rechte erwerben und sich auch nicht verpflichten könne.

Zweitens könne der fragliche Vertrag mangels Übereinstimmung der Vertragsteile deshalb nicht als gültig geschlossen angesehen werden, weil der Kläger den Inhalt der Vertragsbestimmungen, nämlich das Pensionsstatut bei Abgabe seiner Erklärung nicht kannte.

Drittens sei der Inhalt des Vertrages, wonach ihm die Beiträge zur Pensions- und Invalidenkassa von seinem Lohne abgezogen werden sollten, durch die Bestimmungen des § 78 Gew. O. ausdrücklich verboten und seien überdies zahlreiche Bestimmungen des Pensionsstatutes den guten Sitten zuwiderlaufend.

Der dem Kläger gegenüberstehende zweite Vertragsteil ist jedoch nicht die Pensions- und Invalidenkassa, sondern der Beklagte selbst.

Die Pensions- und Invalidenkassa für die Aufseher und Arbeiter ist weder ein Verein noch überhaupt eine juristische Person; der Beklagte hat, um seinen Arbeitern für den Fall der Arbeitsunfähigkeit eine Alters-, eventuell Invalidenversorgung zu sichern, die Einrichtung getroffen, daß jeder eintretende Arbeiter gleichzeitig auch die Verpflichtung übernimmt, mit einem bei jedesmaliger Lohnauszahlung in Abzug zu bringenden Beitrage von 2% seines verdienten Lohnes zu einem Fonds beizutragen, aus welchem die Invalidengelder und sonstigen Unterstützungen zu bestreiten sind, wogegen der Arbeitgeber selbst gleichfalls mit einem gleichen Betrage wie jeder Arbeiter zu diesem Fonds beizutragen hat.

Die Voraussetzungen der Pensionsberechtigung für die Arbeiter- sowie die Voraussetzungen der Versorgungsgenüsse der Witwen und Waisen sowie endlich die Bildung und Verwaltung des hiezu notwendigen Fonds wird durch ein von dem Beklagten verfaßtes Statut geregelt.

Der Beklagte schließt somit mit jedem eintretenden Arbeiter einen Arbeitvertrag ab, welcher die Nebenvereinbarungen enthält, wonach sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mit einem gleichen Betrage zur Bildung des Fonds beizutragen haben, aus welchem nach den vorbestimmten Regeln des Statutes die Altersversorgungen der Arbeiter zu leisten sind.

Es liegt somit lediglich ein Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor; inhaltlich dieses Vertrages bildet der aus den Beiträgen beider Vertragsteile gebildete Fonds ein gesondertes Vermögen, welches von beiden Teilen nach vereinbarten Regeln (Statut) verwaltet und verwendet wird.

Dieser Vertrag bedarf zu seinem Abschlusse und Gültigkeit keineswegs erst der staatlichen Genehmigung.

Es ist somit die Behauptung des Klägers, daß ihm hinsichtlich der eingegangenen Verpflichtung zu Gunsten der Pensions- und Invalidenkassa kein legal bestehendes Rechtssubjekt als zweiter Vertragsteil gegenübersteht, hinfällig.

Durch den Abschluß des Arbeitsvertrages hat sich der Kläger der behördlich bestätigten und ordentlich verlautbarten Arbeitsordnung unterworfen und bilden die Bestimmungen dieser Arbeitsordnung mit den Inhalt des Arbeitsvertrages; demzufolge hat sich der Kläger bei seinem Arbeitseintritte gemäß § 7 der Arbeitsordnung, abgesehen von der von ihm aus der unterfertigten Erklärung übernommenen Verbindlichkeit, verpflichtet, die Statuten der Arbeiter-Pensions- und Invalidenkassa als zu Recht bestehend anzuerkennen und die darin festgesetzten Beiträge zu leisten.

Dieser Vertragsinhalt war dem Kläger bei Eintritt in die Arbeit zugestandenermaßen wohl bekannt und die Einwilligung in diesen Vertragsinhalt genügt vollkommen, um den Kläger die Verpflichtung zur Beitragsleistung, um die es sich vorliegend handelt, in gültiger Weise aufzuerlegen.

Der Umstand, ob beim Abschlusse des Arbeitsvertrages dem Kläger auch alle übrigen Bestimmungen des Pensionsstatutes bekannt waren, ist nach dem obigen für die Sache belanglos, wobei zu bemerken ist, daß es Sache des Klägers und für diesen auch mit keinerlei Schwierigkeiten verbunden war, in den Inhalt des von ihm als rechtsverbindlich anerkannten Pensionsstatutes Einsicht zu nehmen.

Wenn er dies unterlassen haben sollte, so könnte einer solchen Außerachtlassung keinerlei Rückwirkung auf den Bestand des abgeschlossenen Arbeitsvertrages und somit auch der in letzterem inbegriffenen Verpflichtung zur Leistung der im Pensionsstatute festgesetzten Beiträge beigelegt werden.

Da es mithin für die vorliegende Rechtssache belanglos ist, ob der Kläger von dem Inhalte der Pensionsstatuten sich tatsächlich Kenntnis verschafft hat oder nicht, erscheint es auch ohne jeden Belang, ob die diesbezügliche Feststellung des Erstrichters der Aktenlage entspricht oder nicht.

Die Ansicht des Klägers, daß die Vereinbarung, die Beiträge für die Pensions- und Invalidenkassa im Wege des Abzuges von dem jeweilig verdienten Lohne zu leisten, durch die Bestimmungen des § 78 Gew. O. verboten sei, wurde mit Recht vom ersten Richter zurückgewiesen. Der § 78 Gew. O. verbietet lediglich die Verabfolgung anderer als im Absatze 2 und 3 der genannten Gesetzesstelle angeführten Gebrauchsgegenstände auf Rechnung des Lohnes; keineswegs kann jedoch aus diesen Gesetzesbestimmungen eine Einschränkung der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Richtung gefolgert werden, daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, den Arbeitnehmer in gültiger Weise zur Leistung von Zahlungen für ihn anzuweisen.

Was endlich die Behauptung des Klägers betrifft, daß die Bestimmungen des Pensionsstatutes den guten Sitten zuwiderlaufen, kann sich darauf beschränkt werden, in dieser Richtung auf die der Sachlage und dem Gesetze entsprechenden Ausführungen der erstrichterlichen Entscheidungsgründe hinzuweisen.

Nr. 1328.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen Verwendung eines jugendlichen Lehrmädchens zu Botengängen in ein Bordell (§§ 100, 101, Z. 2, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 6. Dezember 1907, Cr. I, 592/7.

Die Klage einer Damenschneiderin gegen ihr Lehrmädchen auf Einhaltung des Lehrvertrages und Rückkehr der Beklagten in die Lehre wurde abgewiesen.

Unbestritten erscheint, daß die erst 15jährige Beklagte von der Klägerin wiederholt zu Botengängen in ein Bordell verwendet wurde.

Gründe: Gemäß § 100 Gew. O. obliegt dem Lehrherrn die Überwachung der Sitten und der Aufführung des Lehrlings in und außer der Werkstätte; er hat ihn zur Arbeitsamkeit, zu guten Sitten und zur Erfüllung der religiösen Pflichten zu verhalten.

Gemäß § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. ist der Lehrling, bezw. sein gesetzlicher Vertreter berechtigt, das Lehrverhältnis vor Ablauf der bedungenen Dauer zu lösen, wenn der Lehrherr die ihm obliegenden Pflichten gröblich vernachlässigt.

Das Gewerbegericht hat nun in der Verwendung der Beklagten zu Botengängen in ein Bordell eine grobe Vernachlässigung der der Klägerin obliegenden Pflichten, das ihr anvertraute Lehrmädchen zu guten Sitten zu verhalten, erblickt.

Die vor und im Bordell sich abspielenden Vorgänge sind gewiß nicht geeignet, das sittliche Gefühl eines jungen Mädchens zu heben; wenn auch das Lehrmädchen bei seinem Botengange vielleicht nicht notwendigerweise Zeuge unsittlicher Handlungen sein muß, so ist doch — infolge der kindlichen Neugierde — die Möglichkeit naheliegend, daß dem Mädchen Dinge vor Augen geführt werden, die geeignet erscheinen, die Sittlichkeit und das Schamgefühl gröblich zu verletzen, abgesehen davon, daß auch das Lehrmädchen, welches einen derartigen Ort betritt, Angriffen der Besucher ausgesetzt sein kann.

Das Gewerbegericht hat demnach, ohne sich auf die weitere Frage, ob die Beklagte in übermäßiger Weise zu Arbeiten, die nicht in das Lehrverhältnis fallen, verhalten worden ist, einzulassen, die Überzeugung gewonnen, daß die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses gerechtfertigt war und hat daher das Klagebegehren abgewiesen.

Nr. 1329.

Ein Lehrling, der wegen Mißbrauchs der Zuchtgewalt des Lehrherrn das Lehrverhältnis vorzeitig auflöst, kann nur Ersatz des ihm

dadurch entstandenen Schadens, aber nicht eine Vergütung für die dem Lehrherrn während der Lehre geleisteten Dienste beanspruchen (§ 84, 98 a, Absatz 3, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 25. Juli 1907, Cr. II, 490/7.

Der Kläger wurde vom Beklagten in die Lehre des Lackierergewerbes auf vier Jahre aufgenommen. Während der Lehrzeit sollte er vom Beklagten Wohnung und Kost erhalten; den übrigen Unterhalt, nämlich Kleidung und Wäsche, mußten ihm die Eltern gewähren. Schon nach 6 Monaten wurde Kläger durch eine vom Beklagten erlittenen Mißhandlung veranlaßt, die Lehre zu verlassen.

Auf Grund obiger Tatumstände stellt der Kläger in der am zweitfolgenden Tage eingebrachten Klage das Begehren, es solle zu Recht erkannt werden, daß der Beklagte schuldig sei, für die ihm vom Kläger durch 6 Monate geleisteten Dienste den ortsüblichen Lohn der jugendlichen Arbeiter im Betrage von 50 h täglich (außer Kost und Wohnung), somit zusammen im Betrage von 90 K zu bezahlen.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Wenn auch auf Grund des Ergebnisses der Verhandlung als dargetan angenommen werden mußte, daß der Beklagte sich eine das Maß des väterlichen Züchtigungsrechtes überschreitende Bestrafung des Klägers zu Schulden kommen ließ, daß somit dem Kläger nach § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. das Recht zur sofortigen Aufösung des Lehrverhältnisses nicht abgesprochen werden kann, mußte dennoch die Klage als ihrem rechtlichen Grunde nach verfehlt angesehen und demzufolge abgewiesen werden. Der Kläger verlangt Vergütung für die dem Beklagten durch 6 Monate geleisteten Dienste und begründet diesen Anspruch damit, daß ihm die beim Beklagten zugebrachte Zeit verloren ging, da ihm angeblich kein neuer Lehrherr diese Zeit in die Lehre einrechnen werde. Demgegenüber ist jedoch zu bemerken, daß, wenn obige Behauptung auch richtig wäre, doch der Anspruch des Klägers auf Entlohnung für den seinerseits dem Beklagten geleisteten Dienst gänzlich unbegründet erscheint. Dieser Anspruch steht nämlich im offenbaren Widerspruche zu dem Inhalte der zwischen den Parteien abgeschlossenen Vertrages, welcher kein Dienst- sondern ein Lehrvertrag war, wonach nicht Kläger dem Beklagten irgend welche Dienste leisten und dafür bezahlt werden, sondern im Gegenteil er vom letzteren in den Fertigkeiten des zu erlernenden Gewerbes unterwiesen werden sollte (§ 99, Alinea 4, Gew. O). Daß der Beklagte seiner oberwähnten Obliegenheit nicht nachgekommen wäre, wird von klägerischer Seite nicht einmal behauptet, um so mehr entfällt daher jeder Grund für den in der Klage geltend gemachten Anspruch. Kläger ist allerdings berechtigt, für den Schaden, welcher

ihm daraus entstehen mag, daß er die Lehre unterbrechen und sich um weitere Unterbringung bei einem anderen Meister bewerben muß, was die Verzögerung seiner Freisprechung zur Folge haben kann, eventuell auch für anderweitigen Schaden Ersatz zu fordern, dazu ist aber die Klage an dem der Auflösung des Lehrverhältnisses nächstfolgenden Tage nicht reif, denn es läßt sich dermalen nicht bestimmen, ob Kläger wirklich und welchen Schaden er erleiden wird, zumal es auch nicht ausgeschlossen ist, daß er bei einem anderen Lehrherrn unter günstigeren Bedingungen aufgenommen werden kann. Die Behauptung, daß dem Kläger die beim Beklagten zurückgelegte Lehrzeit in die Gesamtdauer seiner Lehre nicht eingerechnet werden soll, widerstreitet der Vorschrift des § 98 a, al. 3, Gew. O.

Demzufolge war die Klage abzuweisen.

Nr. 1330.

Wenn der Arbeitgeber durch Urteil verpflichtet wird, das Arbeitsbuch binnen 14 Tagen auszufolgen, so kann zwar vor Ablauf dieser Frist nicht Exekution geführt werden. Der Arbeitgeber haftet aber für den Schaden, der durch die gesetzwidrige Verzögerung der Ausfolgung des Buches verursacht wird (§. 80 g, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 22. Juni 1907, Cr. I, 533/7.

Gegen die Klage des Tischlergehilfen A. wider Tischlermeister B. auf Zahlung einer Entschädigung im Betrage von 28 K wegen Nichtausfolgung des Arbeitsbuches durch 14 Tage nach Verkündung des Urteils, womit dem Beklagten die Pflicht, dieses Buch dem Kläger binnen 14 Tagen auszuhändigen, auferlegt wurde, wendete der Beklagte ein, er könne dafür zu keiner Verantwortung gezogen werden, da ihm die oben bezeichnete Frist in einem bereits rechtskräftigen Urteile bewilligt wurde.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Daraus, daß mit dem rechtskräftigen Urteile vom 5. Juni 1907, Cr. I, 516/7 der Beklagte schuldig erkannt wurde, dem Kläger das Arbeitsbuch binnen 14 Tagen bei Exekution auszufolgen, kann nicht gefolgert werden, daß der Beklagte ermächtigt wurde, das Arbeitsbuch des Klägers weitere 14 Tage hindurch ohne jedwede Verantwortlichkeit zu behalten. Solche Schlußfolgerung steht vielmehr im offenbaren Widerspruche mit dem Inhalte des bezogenen Urteiles, worin ausdrücklich ausgesprochen wurde, daß Beklagter schon damals, nämlich am Tage der Urteilsfällung, mit der Aushändigung des Arbeitsbuches an den Kläger im Verzuge sich befand.

Die Bestimmung einer 14tägigen Frist in dem Urteile beruht auf § 409, Z. P. O. und hat nur die Bedeutung, daß früher das Urteil nicht vollstreckt werden kann. Mit der Frage, auf wessen Schaden und Gefahr der Beklagte die Erfüllung der ihm auferlegten Verbindlichkeit um die oben erwähnte Frist (14 Tage) hinausschieben kann, befaßt sich dieses Urteil nicht, es ist jedoch klar, daß die Vorenthaltung des Arbeitsbuches, welche schon am Tage der Verkündung des Urteils vom 5. Juni 1907, Cr. I, 516/7 widerrechtlich war und als solche in diesem Urteile bezeichnet wurde, in demselben keine Berechtigung für weitere 14 Tage erlangen konnte. Im Gegenteil ist der Beklagte für die weitere Verletzung seiner im obigen Urteile festgestellten Verbindlichkeit und dem klaren Wortlaut des § 80 g, Gew. O. gemäß, entschädigungspflichtig.

Es war auch anzunehmen, daß es dem Kläger möglich gewesen wäre, in der gegenwärtigen Jahreszeit einen gleichen Verdienst, wie er ihn beim Beklagten hatte, zu erlangen, wenn er im Besitze eines Arbeitsbuches sich befunden hätte, daß er aber ohne Arbeitsbuch keine Beschäftigung und keinen Verdienst finden konnte, brauchte angesichts der Bestimmung des § 79, Abs. 2, Gew. O. nicht bewiesen zu werden.

Nr. 1331.

Die Bestimmung des § 77, Gew. O., wonach die Akkord- und Stücklohnarbeiter trotz Kündigung erst dann auszutreten berechtigt sind, wenn sie die übernommene Arbeit beendet haben, darf weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeiter zur willkürlichen Verlängerung des Dienstverhältnisses mißbraucht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 23. Jänner 1907, Cr. II, 32/7.

Der Kläger war beim Beklagten als Tischlergehilfe bedienstet und nach dem Stücke entlohnt. Am 28. Dezember 1906 kündigte ihm der Beklagte das Arbeitsverhältnis, u. zw. vereinbarungsgemäß auf acht Tage. Zu dieser Zeit war dem Kläger die Fertigstellung dreier Fensterrahmen gegen Stücklohn übertragen. Diese Arbeit vollendete er binnen sechs Tagen nach der Kündigung, worauf ihm weitere Arbeit, nämlich die Verfertigung noch zweier Fensterrahmen und zweier Paare Türen zugewiesen wurde. Der Kläger nahm den Auftrag ohne Protest an und arbeitete weitere zehn Tage. Nach Vollendung dieser Arbeit überreichte ihm der Beklagte ungeachtet seiner Opposition das Arbeitsbuch und entließ ihn.

Infolge dieser Entlassung macht Kläger den Anspruch auf Entschädigung für die achttägige Kündigungsfrist im Betrage von 20 K geltend.

Der Klage wurde stattgegeben.

Der Anschauung des Beklagten, daß, da man es hier mit einem nach dem Stücke entlohnten Arbeiter zu tun hat, die am 28. Dezember 1906 vorgenommene achttägige Kündigung noch am 13. Jänner 1907 zu Recht bestehe — weil Kläger erst an diesem Tage die ihm zugewiesene und ohne Widersetzung übernommene Arbeit beendet hat — kann nicht beigepflichtet werden. Der Kläger war im Gegenteil berechtigt, anzunehmen — als ihm zwei Tage vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Arbeit auf zehn Tage zugeteilt wurde — daß Beklagter die erfolgte Kündigung zurückgenommen habe.

Die Bestimmung des § 77 Gew. O. darf nämlich nicht zur beliebigen Verlängerung der Kündigungsfrist führen und kann nur dahin aufgefaßt werden, daß der Arbeiter die zur Zeit der Kündigung schon übernommene Arbeit zu vollenden und außer dieser nur eine solche zu übernehmen verpflichtet ist, die binnen der Kündigungsfrist oder ganz unbedeutend über dieselbe hinaus ausgeführt werden kann. Ebensowenig dürfte auch der Arbeiter die vor der Kündigung schon übernommene Akkordarbeit, die bei gewöhnlichem Fleiß binnen der Kündigungsfrist vollendet werden konnte, derartig absichtlich in die Länge ziehen, daß dadurch eine erhebliche Hinausschiebung seines Dienstaustrittes herbeigeführt werden müßte. Die vorstehende Bestimmung des § 97 Gew. O. muß als eine Ausnahme von der im ersten Absatze dieser Gesetzesstelle aufgestellten Regel betrachtet, darf daher nicht ausdehnend ausgelegt werden.

Hieraus folgt die eingangs getroffene Entscheidung.

Nr. 1332.

Dem Handlungsgehilfen kann auch während seiner Krankheit gekündigt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 13. November 1907, Cr. II, 920/7.

Die Klage eines Handlungsgehilfen, dem während seiner Krankheit gekündigt wurde, auf Ersatz des Gehaltes für die vom Tage seiner Genesung an berechnete weitere einmonatliche Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Bezüglich der Gehaltsentschädigung für die Zeit vom 1. November bis 30. November 1907 per 100 K war der Klage auf Grund Anerkenntnisses des Beklagten nach § 395 Z. P. O. stattzugeben, dieselbe hingegen wegen des Betrages per 50 K, abzuweisen.

Es ist im Gesetze nicht bestimmt, daß während der Erkrankung des Handelsgehilfen das Dienstverhältnis nicht gekündigt werden kann, deshalb ist die am 1. November 1907 gegebene Kündigung auf die vereinbarte Dauer eines Monates vollkommen gültig. (Art. 61 H. G. B.)

Daß einem Gehilfen durch den Gewerbsinhaber auch während der Erkrankung des ersteren rechstgültig gekündigt werden kann, geht hauptsächlich aus dem Umstande hervor, daß § 82, lit. h, Gew. O. bei einer unverschuldeten über vier Wochen dauernden Arbeitsunfähigkeit (Krankheit) des Gehilfen die sofortige Entlassung gestattet, und Art. 64, Abs. 4, H. G, B. die Aufhebung des Dienstverhältnisses gegen den Handlungsgehilfen in dem Falle zuläßt, wenn er durch anhaltende Krankheit oder Kränklichkeit an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird.

Nr. 1333.

Die ohne Verabredung regelmäßig gewährte Remuneration kann wegen Kündigung nicht vorenthalten werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 8. August 1907, Cr. III, 728/7.

Kläger war seit November 1903 Magazineur bei der beklagten Firma, erhielt zu Neujahr regelmäßig eine Remuneration von 80 K, wurde mit Ende Juli 1907 gekündigt und begehrt nun nach der Entlassung die Bezahlung der auf ein halbes Jahr entfallenden Remuneration von 40 K.

Die Beklagte gab zu, daß sie allen ihren Werkführern und Magazineuren gewohnheitsgemäß Remunerationen zahlte, wendete aber ein, daß die Remuneration vertragsmäßig nicht ausbedungen war, daß es sich lediglich um eine Schenkung handelte, auf die dem Kläger ein fester Anspruch nicht zustehe.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Kläger hatte vertragsmäßig seinen Gehalt, hatte aber auch gewohnheitsgemäß seine Remuneration. Diese wurde ihm mit Eintritt in den Betrieb gewährt, jahrelang regelmäßig und anstandslos ausbezahlt. Es handelt sich somit nicht um eine ungewisse, zeitweise oder von Fall zu Fall gewährte Schenkung, sondern um eine zwar freiwillig gewährte, jedoch ständige und einseitig nicht mehr widerrufbahre Gehaltsaufbesserung, auf welche Kläger durch seine Arbeitsleistung bei der Firma einen rechtsgültigen festen Anspruch bereits erworben hatte und welche ihm aus Anlaß der Kündigung vor Neujahr nicht entzogen werden kann, umsoweniger als Beklagte nicht behaupten kann, daß sich Kläger dieser Remuneration unwürdig gezeigt habe.

Nr. 1334.

Es bildet keinen Entlassungsgrund, wenn ein Xylographengehilfe vereinzelt auf eigene Rechnung Holzschnitzarbeiten ausführt. (§§ 82, lit. d und e und 84 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 17. Oktober 1907, Cr. I, 502/7.

Der Klage eines entlassenen Xylographengehilfen auf Vergütung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Festgestellt ist, daß Kläger in der letzten Zeit für eine Druckerei eine Zeile große Letternschrift in Holz ausführte, wofür er eine Entlohnung bekam; daß er ferner vor längerer Zeit für ein Stampigliengeschäft ein Faksimile (1 Stöckerl) gegen Entlohnung geliefert hat und daß er sich vor längerer Zeit einem Stampiglienverkäufer, welcher ein Kunde des Beklagten ist, erboten hat, Arbeiten um einen geringeren Betrag als ihn der Beklagte berechnet, zu liefern.

Nach Anschuung des Gewerbegerichtes liegt keiner der im Gesetze taxativ aufgezählten Entlassungsgründe vor. Allerdings muß auf Grund des vom Kläger zugegebenen Tatbestandes angenommen werden, daß der Kläger die ihm obliegende Pflicht, dem Gewerbeinhaber Treue zu erweisen (§ 76 Gew. O.) verletzt und dadurch sich des Vertrauens unwürdig gemacht hat. Allein dieses Verhalten des Klägers kann nicht den Entlassungsgrund des § 82, lit. d, Gew. O. bilden, weil dieser zur Voraussetzung hat, daß die Handlung des Klägers eine strafbare ist, was jedoch nicht zutrifft. Ebensowenig kann in dem Vorgehen des Klägers die Verletzung eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses oder das Betreiben eines der Verwendung beim Gewerbe abträglichen Nebengeschäftes und damit der Auflösungsgrund des § 82, lit. e Gew. O. gefunden werden, da aus den vereinzelten Fällen nicht gefolgert werden kann, daß Kläger sich gewerbsmäßig einen Nebenverdienst verschafft hat, und sich auch nicht behaupten läßt, daß die Nebengeschäfte, die Kläger in seinen freien Stunden vornahm, seiner Verwendung beim Gewerbe abträglich seien oder daß hiedurch ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verraten wurde.

Mögen auch diese nach Wissen der fachkundigen Beisitzer in den Kreisen der Litho- und Chemigraphen usuellen Vorkommnisse, welche durch die schlechte Entlohnung der in solchen Betrieben verwendeten Hilfsarbeiter ihre Erklärung finden, sich als Unzukömmlichkeiten darstellen, die geeignet sind, das Vertrauen des Geschäftsinhabers in seinen Hilfsarbeitern zu erschüttern, so können sie doch nicht als ausreichend befunden werden, die sofortige Entlassung des Hilfsarbeiters zu rechtfertigen.

Nr. 1335.

Das einem Handlungsgehilfen gegebene Versprechen, daß sein Gehalt nach zufriedenstellender Dienstleistung in Kurzem erhöht werden wird, berechtigt den Gehilfen nicht, nach zweimonatlichem unbeanständeten Dienste die Auflösung des Dienstverhältnisses wegen verweigerter Lohnerhöhung zu begehren (Art. 62, 64, H. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 19. Juni 1907, Cr. III, 137/7.

Der Kläger wurde vom Beklagten in den Dienst als Handlungskommis auf ein Jahr aufgenommen; sein Gehalt wurde auf 36 K monatlich vereinbart, wobei ihm in Aussicht gestellt würde, daß er bei zufriedenstellender Dienstleistung nicht lange auf eine Erhöhung seines Lohnes warten solle. Da der Beklagte bei Berichtigung des klägerischen Lohnes für den zweiten Dienstmonat sein Ersuchen um Erhöhung des Lohnes von dem nächsten Monate ab dermalen zurückwies, verließ der Kläger sofort den Dienst und brachte gegen den Prinzipal die Klage mit dem Begehren ein, das Dienstverhältnis solle als aufgelöst anerkannt werden und der Beklagte verpflichtet werden, die bei ihm erlegten Zeugnisse auszufolgen und ein Zeugnis über die Dienstzeit auszustellen.

Der Beklagte beantragte die Abweisung der Klage, u. zw. aus dem Grunde, weil die Dienstleistung des Klägers nicht in dem Maße befriedigend war, wie er es voraussetzte, als er ihm das oben erwähnte Versprechen machte.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Die vorzeitige Aufhebung des Dienstverhältnisses zwischen einem Kaufmann und dessen Gehilfen kann nur aus wichtigen Gründen erfolgen, deren Beurteilung dem Gerichte überlassen ist (Art. 62, H. G. B.). Insbesondere kann eine solche Aufhebung gegen den Prinzipal dann verlangt werden, wenn er den Gehalt oder den gebührenden Unterhalt dem Gehilfen nicht gewährt (Art. 64, H. G. B.). Das Gesetz sieht somit den Fall eines Streites zwischen dem Prinzipal und dem Gehilfen vor und bestimmt, daß nur die Nichtgewährung (Verweigerung, Vorenthaltung) des gebührenden Gehaltes oder Unterhaltes den gesetzlichen Grund zur Auflösung des Dienstvertrages bieten kann. Von solcher Verletzung des Dienstvertrages durch den Beklagten kann aber im gegebenen Falle keine Rede sein, denn der Kläger gibt selbst zu, daß ihm die Erhöhung des Gehaltes nicht von einem bestimmten Zeitpunkte an zugesichert, sondern nur im allgemeinen die Hoffnung auf Erhöhung seiner Bezüge unter der Bedingung zufriedenstellender Dienstleistung gemacht wurde. Bei diesem Sachverhalte

müßte zuförderst festgestellt werden, ob, von welchem Monate und mit welchem Betrage der Kläger sein Gehalt erhöht werden soll, um von Verletzung des Vertrages sprechen zu können. Eine solche Feststellung hat der Kläger weder in der Klage noch bei der Verhandlung beantragt (§ 236 Z. P. O.); wäre es aber auch der Fall und sollte diesem Antrage gemäß erkannt werden, so müßte doch die Klage abgewiesen werden, da der Kläger nicht vom Monate der erfolgten Feststellung, sondern erst von dem in dem Feststellungsurteile bezeichneten Tage ab (u. zw. vereinbarungsgemäß decursive) den Bezug des höheren Lohnes beanspruchen könnte; von einem die Auflösung des Dienstverhältnisses bedingenden Vertragsbruche durch den Beklagten könnte somit auch in diesem Falle zur Zeit der Urteilfällung keine Rede sein.

Nr. 1336.

Entlassung eines Hilfsarbeiters mit den Worten „Unterstehen sie sich ja nicht mehr etwas anzurühren".

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 11. Juli 1907, Cr. III, 640/7.

Kläger war als Buchbindergehilfe beim Beklagten beschäftigt und hat eine ihm anvertraute Arbeit nicht zur Zufriedenheit des Beklagten verrichtet, weshalb ihm dieser die Arbeit entzog und jede weitere Arbeit mit den Worten: „er soll sich ja nicht mehr unterstehen, etwas anzurühren" verbot. Kläger versuchte zwar seinen Meister umzustimmen und verlangte Arbeit, wurde aber stets mit denselben Worten zurückgewiesen. Kläger verließ hierauf die Werkstätte und hat den Beklagten gemäß § 84, Gew. O. auf Zahlung des Lohnes für die Kündigungsfrist geklagt.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn es auch richtig ist, daß Kläger die ihm übertragene dringende Arbeit nicht gehörig verrichtet hat, so ist dies noch kein Grund zur sofortigen Entlassung, weil nach § 82, lit. b, Gew. O. eine sofortige Entlassung nur dann eintreten kann, wenn der Hilfsarbeiter zu der mit ihm vereinbarten Arbeit unfähig befunden wird, was in diesem Falle nicht zutrifft, umsomehr als Kläger durch eine längere Zeit schon beim Beklagten anstandslos beschäftigt war.

Beklagter hat freilich die Entlassung nicht ausdrücklich ausgesprochen — doch mit den Worten: „unterstehen sie sich ja nicht mehr etwas anzurühren", den Kläger, den er doch als seinen Hilfsarbeiter zur Verrichtung von Arbeiten aufgenommen hat, von dieser Arbeit vertrieben, er hat dem Kläger ganz klar zu verstehen gegeben, daß er ihn als Arbeiter nicht mehr braucht, daß er für ihn nicht mehr

arbeiten darf — worauf dem Kläger nichts übrig blieb, als sich zu entfernen, weil er eben in der Werkstätte nichts mehr verrichten durfte.

Ein zulässiger Entlassungsgrund lag nicht vor, es mußte somit das Klagebegehren gemäß § 84 Gew. O. für begründet angesehen werden.

Nr. 1337.

Entlassung eines im Stücklohn stehenden Arbeiters wegen beharrlicher Nachlässigkeit (§ 82, lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 2. November 1907, Cr. I, 997/7.

Die Klage der Hilfsarbeiterin eines Ansichtskartenerzeugers auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die bestimmte und übereinstimmende Aussage der beiden Zeuginnen A. und B. ist erwiesen, daß die Klägerin trotz wiederholter Ermahnung und Verwarnung nachlässig arbeitete, während der Arbeitszeit sich mit anderen Arbeiterinnen unterhielt oder müßig zum Fenster hinausschaute. Sie hat somit die ihr anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nicht nach besten Kräften besorgt, wie sie nach § 76 Gew. O. verpflichtet war, sie hat daher ihre Pflichten beharrlich vernachlässigt, weshalb der Beklagte nach § 82, lit. f Gew. O. berechtigt war, die Klägerin sofort ohne Kündigung zu entlassen.

Nr. 1338.

Entlassung wegen beharrlicher Verletzung der Pflichten (Zuwiderhandeln gegen wiederholtes Verbot durch Schmieren der Teigknetmaschine mit Petroleum statt Fett, wodurch der Teig verdorben und die Backware zum Genusse untauglich wurde). (§ 82, lit. f Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 22. März 1907, Cr. I, 81/7.

Die Klage auf Lohnvergütung und Ausfolgung des Arbeitsbuches wurde abgewiesen.

Gründe: Laut übereinstimmenden Vorbringens beider Parteien hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger trotz Ermahnung, seinen Pflichten beharrlich nicht nachkam, bis diese Nachlässigkeit so weit ging, daß der Kläger dem Beklagten Schaden zufügte, indem er entgegen der Vorschrift zur Einschmierung der Teigknetmaschine anstatt Fett Petroleum verwendete.

Dadurch machte er sich einer solchen beharrlichen Pflichtverletzung schuldig, welche den Beklagten berechtigte, ihn sofort ohne Kündigung zu entlassen. (§ 82, lit. f, Gew. O.)

Nachdem schließlich der Kläger dem Beklagten trotz mehrmaliger Aufforderung das Arbeitsbuch nicht einhändigte, kann er dasselbe vom Beklagten nicht zurück verlangen.

Demnach mußte das Klagebegehren zur Gänze abgewiesen werden.

Nr. 1339.

Gefährliche Drohung berechtigt auch dann zur Entlassung, wenn der Tatbestand des Verbrechens der öffentlichen Gewalttätigkeit nach § 99, St. G., nicht vorliegt. (§ 82, lit. g, Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 23. November 1907, Cr. II, 955/7.

Der beim beklagten Metallgießer als Gehilfe beschäftigte Kläger wurde vom ersteren vor Ablauf der Kündigungsfrist aus dem Grunde entlassen, weil er am selben Tage während eines Streites in der Werkstätte die Gattin des Beklagten mit den Worten: „Gehen Sie weg, sonst werde ich die Bude samt Ihnen mit Dynamit sprengen“ bedroht hat.

Kläger verlangt Lohnentschädigung für den Rest der Kündigungsfrist im Betrage von 28 K und rechtfertigt sich damit, er habe überhaupt die Gattin des Beklagten nicht bedroht und wenn er etwas gesagt habe, habe er nur die Absicht gehabt, sie zum Verlassen der Werkstätte zu bewegen.

Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen.

Gründe: Durch die übereinstimmende eidliche Aussage der vernommenen Zeugen wurde festgestellt, daß Kläger am genannten Tage die Gattin des Beklagten, somit einen Hausgenossen des Gewerbsinhabers mit den obenangeführten Worten bedroht hat.

Diese Drohung ist mit Rücksicht auf die Wichtigkeit des angedrohten Übels als eine gefährliche anzusehen. Die bedrohte Gattin hat zwar bestätigt, sie habe sich vor der Drohung nicht sehr gefürchtet, aber doch ihrem Gatten geraten, er solle sich mit dem Kläger in Güte ausgleichen. Wenngleich nach dieser Aussage der Tatbestand des Verbrechens der öffentlichen Gewalttätigkeit nach § 99, St. G., nicht vorliegt, ist doch die Entlassung begründet.

Aus der Gleichstellung der gefährlichen Drohung, im § 82, lit. g, Gew. O., mit grober Ehrenbeleidigung und Körperverletzung, muß gefolgert werden, daß der Gesetzgeber jede gefährliche Drohung gegen den Gewerbsinhaber oder dessen Hausgenossen oder die

übrigen Hilfsarbeiter ohne Rücksicht darauf, ob der Tatbestand eines Verbrechens vorliegt, als Entlastungsgrund aufstellen wollte.

Dies ergiebt sich auch daraus, daß sonst die Bestimmung des § 82, lit. d, Gew. O., bezüglich des Verbrechens der öffentlichen Gewalttätigkeit nach § 99, St. G., keine Bedeutung hätte.

Da sonach der Entlastungsgrund des § 82, lit. g, Gew. O., vorliegt, war die auf die Bestimmung des § 84, Gew. O., gestützte Klage abzuweisen.

Nr. 1340.

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten eines Lehrlings gegen einen Meister, bei dem er nicht in der Lehre stand, sondern nur sein Freistück machte, ist das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig (§§ 1 und 4, Gew. Ger. G.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 14. Oktober 1907, Cr. I, 505/7.

Die minderjährige A. war durch 2 Jahre bei der Kleidermacherin B. in der Lehre und wurde nach Ablauf der Lehrzeit von der Genossenschaft der Kleidermacher angewiesen, das Freistück bei dem Schneidermeister C. herzustellen und der Genossenschaft nebst einem vom Schneidermeister C. ausgestellten Zeugnisse zu überbringen.

Die minderjährige A. hat nun das Freistück fertig gemacht. Der Schneidermeister C. verweigerte aber die Beistellung eines passenden Bügeleisens sowie die Ausfolgung des Zeugnisses.

Die minderjährige A. begehrt im Klagewege von C. die Ausstellung eines Zeugnisses und die Bezahlung einer Entschädigung.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Gemäß § 1, Gew. Ger. G., sind die Gewerbegerichte nur zur Austragung von gewerblichen Streitigkeiten zwischen gewerblichen Unternehmern und Arbeitern oder zwischen Arbeitern desselben Betriebes untereinander zuständig.

Welche Arten von Rechtsstreitigkeiten zur sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes gehören, ist im § 4 desselben Gesetzes bestimmt. Aus diesen Vorschriften ergibt sich, daß Ansprüche auf Ausstellung von Zeugnissen und weiters auch Entschädigungsansprüche nur dann vor die Gewerbegerichte gehören, wenn sie von dem in einem Betriebe stehenden Arbeiter gegen den Unternehmer oder einen Arbeiter desselben Betriebes geltend gemacht werden.

Dies trifft hier nicht zu, da die Klägerin zu dem Beklagten nicht in einem solchen Verhältnisse stand. Zur Durchführung derartiger Rechtsstreitigkeiten sind daher die ordentlichen Gerichte berufen.

Nr. 1341.

Ein Fleischermeister, der das Fleischergewerbe selbständig betreibt, kann nicht zugleich gewerblicher Hilfsarbeiter eines anderen Fleischermeisters sein. Der zwischen ihnen entstandene Rechtsstreit gehört daher nach § 1, Gew. Ger. G., nicht zur Zuständigkeit des Gewerbegerichtes.*)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 18. Oktober 1907, G. Cr. II, 852/7.

Der Kläger übt seit einigen Jahren das handwerksmäßige Fleischergewerbe in der Weise aus, daß er Fleisch kauft und in einem eigenen Laden, hauptsächlich durch seine Gattin verkauft.

Gleichzeitig war Kläger bis zum 9. Oktober 1907 angeblich 99 Wochen in der Großfleischerei des Beklagten in der Weise beschäftigt, daß er mit noch anderen 5 Arbeitern Stechvieh gegen einen Lohn von 60 h per Stück geschlachtet und für den Verkauf zubereitet hat.

Kläger behauptet, daß ihm der Beklagte bei der Aufnahme in die Arbeit außer dem Stücklohne noch die Zahlung von 5 K wöchentlich versprochen habe und beansprucht jetzt Bezahlung dieses Lohnes für 99 Wochen im Betrage von 495 K.

Das Gewerbegericht hat diese Klage bei der ersten Tagsatzung wegen sachlicher Unzuständigkeit zurückgewiesen und an die ordentlichen Gerichte gewiesen.

Gründe: Aus dem Wesen eines Gewerbes und aus der Bestimmung des § 14, Gew. O., folgt, daß insbesonders bei handwerksmäßigen Gewerben niemand in einer Person zugleich gewerblicher Unternehmer und Gehilfe sein kann, denn mit dem Momente, wo ein Gehilfe die Eigenschaft eines Unternehmers erlangt, hört er auf Gehilfe zu sein.

Ein gewerblicher Unternehmer (Meister) ist zwar auch berechtigt für einen anderen Unternehmer gewerbliche Dienste zu verrichten, allein dadurch kann er, solange er den Gewerbeschein nicht zurücklegt, die Eigenschaft eines Unternehmers (Meisters) nicht verlieren und die Eigenschaft eines Gehilfen erlangen.

Da nun der Kläger laut eigenen Geständnisses selbst Inhaber eines Fleischergewerbes ist, konnte er für den Beklagten die gewerblichen Arbeiten nicht in der Eigenschaft eines Gehilfen, sondern nur in jener eines Meisters (Unternehmers) verrichten.

Es handelt sich sonach im vorliegenden Falle nicht um einen Streit zwischen einem gewerblichen Unternehmer und dessen Gehilfen,

---

*) Im gleichen Sinne Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 12. Februar 1906 Cr. IV 108/6.

sondern um einen zwischen zwei Unternehmern entstandenen Rechtsstreit, zu dessen Austragung nach § 1, Gew. Ger. G., die Gewerbegerichte nicht berufen sind.

Nr. 1342.

Für die Beurteilung der örtlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes ist nicht der Sitz der Verwaltung des gewerblichen Unternehmens, sondern die Lage der Betriebsstätte maßgebend (§ 23, Gew. Ger. G.)

Beschluß des Gewerbegerichtes Krakau vom 19. Oktober 1907, Cr. I, 896/7.

Der Kläger (Werkführer) A. erhob gegen die Firma B., Aktiengesellschaft in Podgórze, den Anspruch auf Lohnvergütung im Betrage von 130 K wegen nicht eingehaltener Kündigungsfrist. Bei der ersten Tagsatzung gaben die Parteien übereinstimmend an, daß die beklagte Firma zwar obige Bezeichnung (in Podgórze) gebraucht, jedoch nur die Kanzlei (Verwaltung) des Unternehmens in Podgórze (Sprengel des Gewerbegerichtes Krakau) geführt wird, die Fabrik selbst aber, in der der Kläger beschäftigt war, im Dorfe Borak, ungefähr 6 *km* von Podgórze und im Sprengel des Bezirksgerichtes Skawina (außerhalb des Gewerbegerichtssprengels) gelegen ist.

Die Klage wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Für die örtliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes entscheidet nicht der Sitz der Verwaltung des gewerblichen Unternehmens, welcher nur als gewerbliches Domizil des Unternehmens angesehen werden kann (§ 75 J. N.), sondern die Lage der Betriebsstätte (§ 23, Gew. Ger. G.), diese letztere aber befindet sich außerhalb des Sprengels des Gewerbegerichtes Krakau. Nachdem die genannte Betriebsstätte im vorliegenden Fall auch nicht im Sprengel eines anderen Gewerbegerichtes gelegen ist, so ist zur Austragung dieses Rechtsstreites nur das ordentliche Gericht und zwar nach § 37, Gew. Ger. G., das sachlich zuständige Bezirksgericht berufen.

Nr. 1343.

Zur Entscheidung über die Klage eines im eigenen, selbständigen Unternehmen in Mähren für eine Prager Firma arbeitenden Perlmutterdrechslers ist das Gewerbegericht sachlich nicht zuständig, das Prager Gewerbegericht überdies noch örtlich unzuständig (§§ 1, 5, 23 Gew. Ger. G.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 20. April 1907, Cr. III, 410/7.

Kläger ist Perlmutterdrechsler in Mähren, beschäftigt in seiner Werkstätte mehrere Arbeiter und beschäftigt sich damit, aus der ihm

von einer Prager Firma gelieferten Perlmutter für diese Firma Knöpfe zu drehen.

In der letzteren Zeit wurde das Geschäftsverhältnis getrübt, indem die Firma die vom Kläger gelieferte Ware beanstandete, deren Annahme und Zahlung verweigerte.

Folge dessen die beim Prager Gewerbegerichte gegen die Prager Firma überreichte Klage.

Diese Klage wurde wegen sachlicher und örtlicher Unzuständigkeit des angerufenen Gewerbegerichtes zurückgewiesen; der gegen den Abweisungsbeschluß eingebrachte Rekurs hatte keinen Erfolg.

Gründe: Kläger hat seine eigene Werkstätte, beschäftigt eigene Arbeiter, ist somit als selbständiger Unternehmer anzusehen, er ist somit kein Arbeiter der Prager Firma im Sinne der Bestimmung des § 5, Absatz c des Gew. Ger. G. und da laut § 1 dieses Gesetzes die Gewerbegerichte lediglich zur Austragung von gewerblichen Rechtsstreitigkeiten zwischen den Unternehmern und Arbeitern errichtet worden sind, ist ein Gewerbegericht für diesen Streitfall sachlieh unzuständig.

Das Prager Gewerbegericht ist überdies auch örtlich unzuständig, denn die Bestimmung des § 23 des zitierten Gesetzes, daß dasjenige Gewerbegericht zuständig ist, in dessen Sprengel die Arbeit zu leisten ist, ist nicht in dem Sinne zu verstehen, „wo die Arbeit abgeführt wird“, sondern „wo wirklich gearbeitet worden ist oder gearbeitet werden sollte“, in diesem Falle somit außerhalb des Prager Gewerbegerichtssprengels.

Nr. 1344.

Das Gewerbegericht ist sachlich nicht zuständig für Streitigkeiten zwischen einem Oberkellner und einem Privatmanne, welcher wegen der Übernahme eines Hotels Verhandlungen pflog, die nicht zum Ziele führten.

Das Prager Gewerbegericht ist örtlich unzuständig, wenn es sich in diesem Falle um die — nicht erfolgte — Übernahme eines Olmützer Hotels handelt (§§ 1 und 23 Gew. Ger. G.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Prag vom 13. Juni 1907, Cr. I, 547/7.

S., gewesener Gastwirt und jetzt seit zehn Jahren Privatmann und Hausbesitzer in Žižkov, verhandelte im Monate April 1907 wegen Übernahme des Hotels „A.“ in Olmütz und vereinbarte mit dem Kellner T., daß dieser in dem genannten Hotel am 1. Juni 1907 als Oberkellner für den Nachtdienst eintreten werde.

Die Verhandlungen zwischen S. und dem Hotelbesitzer führten nicht zum Ziele. S. übernahm die Hotelwirtschaft in Olmütz nicht, T. konnte also als Oberkellner den Dienst nicht antreten und überreichte gegen S. beim Prager Gewerbegerichte die Klage auf Ersatz für die nicht eingehaltene Kündigungsfrist.

Die Klage wurde zurückgewiesen und an das zuständige ordentliche Gericht verwiesen:

1. wegen sachlicher Unzuständigkeit der Gewerbegerichte, weil der Beklagte weder jetzt ein gewerblicher Unternehmer ist, noch es zur Zeit der Verhandlungen wegen der Übernahme war (§ 1 zit.);

2. wegen örtlicher Unzuständigkeit des Prager Gewerbegerichtes, weil die Betriebsstätte, welche in Frage kommt, außerhalb des Sprengels dieses Gerichtes sich befindet (§ 23 zit.).

Nr. 1345.

Streitigkeiten wegen Räumung einer dem Arbeiter auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses unentgeltlich eingeräumten Wohnung sind nicht als Bestandstreitigkeiten anzusehen. Bei Bewertung des Streitgegenstandes mit einem Betrage unter 100 K ist die Berufung lediglich wegen der Nichtigkeitsgründe des § 477, Z. 1 bis 7, Z. P. O. zulässig (§ 501 Z. P. O.).

Beschluß des k. k. Kreisgerichtes Leitmeritz vom 27. Oktober 1906, Bc. VIII, 132/6.

Die Ringofenziegelei M. in G. räumt ihren Ziegelarbeitern in dem Arbeiterwohnhause für die Dauer des Arbeitsverhältnisses unentgeltlich die Wohnung ein.

Der Arbeiter A. weigerte sich, die Wohnung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu räumen.

Die Arbeitgeberin klagte auf Räumung, bewertete den Streitgegenstand mit 50 K.

Der Klage auf Räumung wurde mit dem Urteile des Gewerbegerichtes vom 5. Oktober 1906, Cr. II, 141/6, stattgegeben.

Die von dem Beklagten gegen dieses Urteil rechtzeitig erhobene Berufung wurde vom k. k. Kreisgerichte Leitmeritz mit Beschluß vom 27. Oktober 1906, Bc. VIII, 132/6, als gesetzlich unzulässig nach § 471, Z. 2, 473, 474, Abs. 2, Z. P. O. in nichtöffentlicher Sitzung aus nachstehenden Gründen verworfen.

Inhaltlich der behördlich genehmigten, für die klägerische Ziegelei gültigen Arbeitsordnung erfolgt gemäß § 5 die Auszahlung des Arbeitslohnes stets in barem Gelde und sind gemäß § 15 der Arbeitsordnung die den Arbeitern allenfalls eingeräumten Wohnungen unentgeltlich. Diese unentgeltliche Wohnungsüberlassung seitens des

Arbeitgebers an den Arbeitnehmer kann als ein Bestandvertrag nicht angesehen werden, weil hiezu die Voraussetzung des § 1090 a. b. G. B., nämlich „die Überlassung des Gebrauches einer unverbrauchbaren Sache gegen einen bestimmten Preis“ mangelt.

Infolgedessen sind für die vorliegende Rechtssache auch die lediglich für das Verfahren bei Streitigkeiten aus dem Bestandvertrage gültigen Bestimmungen des dritten Abschnittes des sechsten Teiles der Zivilprozeßordnung nicht anwendbar, sondern nur die allgemeinen Bestimmungen der Zivilprozeßordnung.

Da die klägerische Firma den Streitgegenstand in der Klage mit 50 K bewertet hat, haben demgemäß für die vorliegende Streitsache gemäß § 56, Alinea 3, I. N. und § 448 Z. P. O. die Bestimmungen für das Verfahren in Bagatellsachen zur Anwendung zu kommen und kann somit das erstrichterliche Urteil gemäß § 501 Z. P. O. nur wegen der im § 477, Z. 1 bis 7, Z. P. O. aufgezählten Nichtigkeiten, die aber nicht vorliegen und nicht geltend gemacht sind, mittels Berufung angefochten werden.

Nr. 1346.

Die grundlose Befürchtung einer Gefahr für die Gesundheit rechtfertigt nicht den Austritt des Arbeiters (§ 82 a lit. a, Gew. O.).

Urteil des Gewerbegerichtes Aussig vom 31. Juli 1906, Cr. II, 108/6.

Der Heizer A. stützt die Berechtigung, das Arbeitsverhältnis zur Firma B. vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit verlassen zu dürfen und Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist begehren zu können, darauf, daß er die Arbeit ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit nicht fortsetzen konnte, weil der Inhaber der Firma am 19. Juli 1906 abends — wie er (Kläger) behauptet — einen seiner Aufsicht unterstellten Kessel leer, das heißt noch nicht ganz gefüllt, anfeuern ließ.

Die Klage auf Vergütung des Lohnes für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der beeideten Aussagen der vernommenen Zeugen, insbesondere des Kesselinspektors und in sorgfältiger Würdigung des beiderseitigen Parteivorbringens ist erwiesen, daß der Kessel, bevor er nicht gefüllt war, überhaupt nicht angefeuert wurde —, sondern nur ein handvollgroßes, geringes, unschädliches Holzspahnfeuer bei offenen Rauchtüren gemacht wurde, um zu erproben, ob der Kessel ziehe — sowie erwiesen, daß keine wirkliche Gefahr vorgelegen; dabei mag hervorgehoben werden, daß der Kläger um 6 Uhr abends abgelöst wurde, die Anfeuerung des Kessels nach seinem Weggange erfolgte, daß die anderen Heizer ihren Dienst anstandslos

verrichteten, der Kesselinspektor gar keine Veranlassung zu einer Betriebseinstellung oder zu einer Rüge fand.

Die bloße Befürchtung, noch dazu grundlose Befürchtung einer Gefahr für die Gesundheit vermag aber den einseitigen Austritt des Arbeiters aus der Arbeit nicht zu rechtfertigen.

Es mußte daher die Klage mangels der Voraussetzungen des § 82a, lit. a, Gew. O abgewiesen werden.

Nr. 1347.

Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitern erklärt, daß er wahrscheinlich außer stande sein werde, ihre Löhne am kommenden Zahlungstage zu begleichen, berechtigt dies die letzteren nicht zum sofortigen Verlassen der Arbeit und zur Geltendmachung des Anspruches auf 14tägige Lohnentschädigung (§ 82, a, lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 2. November 1905, Cr. I, 879/5.

Ein Bauunternehmer, welcher die Fertigstellung gewisser Maurerarbeiten gegen einen bestimmten, vorschußweise zahlbaren Pauschalbetrag übernommen und demzufolge auch die hiezu notwendigen Arbeiter selbst aufzunehmen und zu entlohnen hatte, geriet mit dem Eigentümer des herzustellenden Gebäudes in Streit darüber, ob er nach dem Vertrage das Recht habe, einen weiteren Vorschuß auf Lohn zu verlangen oder nicht. Infolgedessen erklärte er an einem Montage seinen Arbeitern (Maurern), daß er außer stande sein werde, ihnen am Samstag den Lohn auszubezahlen, wenn ihm der Bauherr die Gewährung eines weiteren Vorschusses verweigern sollte.

Auf diese Erklärung und auf die bald darauf erfolgte Mitteilung des Bauherrn, daß er nicht gesonnen sei, dem Bauunternehmer weiteren Vorschuß zu geben, verließen die Arbeiter sofort die Arbeit und belangten den Bauunternehmer auf Zahlung des 14tägigen Lohnes.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 82 a, lit. d, Gew. O. ist der Arbeiter berechtigt, die Arbeit ohne Kündigung und sofort zu verlassen, wenn der Gewerbsinhaber ihm die bedungenen Bezüge ungebührlich vorenthält. Diese Gesetzesbestimmung darf jedoch nicht erweiternd dahin ausgelegt werden, daß auch schon dann, wenn nur ein Zweifel bevorsteht, ob die Lohnzahlung pünktlich erfolgen werde, der Arbeiter befugt sein sollte, den Arbeitgeber als vertragsbrüchig anzusehen und eine Ersatzpflicht im Sinne des § 84 Gew. O. gegen ihn geltend zu machen. Die Tatsache des ungebührlichen Vorenthaltens der Bezüge kann erst am Zahlungstermine erwiesen und festgestellt werden und dieser Termin lief im vorliegendem Falle erst fünf Tage später ab, also nach einer

Frist, binnen welcher der Streit zwischen dem Bauunternehmer und dem Bauherrn (wegen Vorschußgewährung) gütlich beigelegt werden und der Beklagte in den Besitz nötiger Barmittel gelangen konnte. Der auf § 84 Gew. O. gestützte Entschädigungsanspruch war sonach abzuweisen.

Nr. 1348.

Die durch einen Kaufmann seinem Gehilfen auferlegte und von diesen übernommene Verbindlichkeit, für Abgänge im Warenlager mit ihrem Gehalte einzustehen, kann nur so aufgefaßt werden, daß sich jeder der Gehilfen für seine eigene Schuld, nicht aber auch für fremde Schuld verantwortlich machen wollte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 16. Dezember 1905, Cr. III, 261/5.

Der Kläger wurde in der Teehandlung des Beklagten als Kommis mit Monatsgehalt von 50 K angestellt. Bei dieser Aufnahme wurde ihm zur Pflicht gemacht Acht zu geben, daß nichts von den Waren abhanden komme und dabei bedeutet, daß für den Fall, als sich nach dem Stande der Handelsbücher ein Defizit in den Warenvorräten herausstellen sollte, er mit dem zweiten in der Handlung beschäftigten Kommis für das Manko zu gleichen Teilen mit ihrem Gehalte einzustehen haben werde. Auf den Lehrling, der neben den beiden Kommis in der Handlung verwendet wird, wurde die Haftpflicht nicht ausgedehnt. Der Kläger nahm die oben bezeichnete Verpflichtung stillschweigend an, da er nichts dagegen bemerkte. Bei seinem Eintritte in den Dienst wurden die Waren weder gezählt noch der Stand der Vorräte mit den Handelsbüchern verglichen.

Nach einem Monate trat der Kläger infolge seinerseits erfolgter Kündigung aus dem Dienste beim Beklagten und da bei seiner Verabschiedung ein Abgang von Waren im Werte von 104 K 58 h konstatiert wurde, wovon er laut obiger Verabredung die Hälfte zu ersetzen hatte, verweigerte ihm der Beklagte die Ausbezahlung seines monatlichen Lohnes im Betrage von 50 K.

Der Klage des Gehilfen auf Zahlung des vorenthaltenen Lohnes wurde stattgegeben.

Gründe: Aus dem obenangeführten Vorbehalte des Beklagten, wonach er den Kläger für etwaige Abgänge im Warenlager auf die oben bezeichnete Art verantwortlich machte, geht hervor, daß Beklagter die für ihn beschwerliche Last der Aufsicht über sein Hilfspersonal behufs Kontrollierung dessen Treue, bzw. Sorgfalt bei Versehung des Dienstes, diesem Personal, u. zw. den beiden Handlungsgehilfen gegeneinander aufzubürden suchte. Der Beklagte hat aber übersehen, daß die Erfüllung dieser Pflicht für die beiden Gehilfen unausführbar

war; denn abgesehen von der Schwierigkeit solcher Kontrolle auch bei gleichzeitiger Anwesenheit der beiden Gehilfen im Geschäfte, war dieselbe geradezu unmöglich in der Zeit, als sich der eine oder der andere aus der Handlung entfernten, was ihnen nicht nur in dringenden Fällen gestattet wurde, sondern auch regelmäßig und alltäglich in den zwei Mittagsstunden geschah, binnen deren sie auswärts der Handlung speisen mußten. Bei diesen Umständen müßte nämlich nach Rückkehr des einen und nachher des anderen Gehilfen, also täglich zweimal nach der Mittagspause, zuweilen aber auch drei oder viermal des Tages das ganze Warenlager gezählt, die Vorräte mit den Handelsbüchern verglichen und die eventuellen Abgänge und deren Ursache untersucht und aufgeklärt werden. Solcher Vorgang wäre jedoch in einem Maße zeitraubend und ermüdend, daß den Gehilfen sehr wenig Zeit übrig bliebe, die Dienste zu verrichten, zu welchen sie hauptsächlich aufgenommen wurden, nämlich den Detailverkauf der Waren und die Bedienung der Kunden.

In Erwägung des oben Angeführten kann das Stillschweigen des Klägers in dem Augenblicke, als ihm die fragliche Haftpflicht auferlegt wurde, nur dahin ausgelegt werden, daß er sich nur für seine Person zur Treue und Ehrlichkeit, außerdem im besten Falle zur Überwachung seines Berufsgenossen in Bezug auf dessen Redlichkeit und zur Anzeige des wahrgenommenen Unfuges verbindlich machen wollte, überdies aber zu gar nichts mehr (Art. 278 H. G. B„ § 869 a. b. G. B.). Daß der Kläger einer so aufgefaßten Obliegenheit nicht nachgekommen wäre, wurde beklagterseits nicht einmal behauptet, geschweige denn erwiesen; mangels dieses Beweises aber konnte von einer Schuld des Klägers, folglich auch von seiner Schadenersatzpflicht keine Rede sein, um so mehr als bei seinem Eintritt in den Dienst die Waren nicht konsigniert wurden, wodurch es an jeder Grundlage mangelt, um annehmen zu dürfen, daß das Manko gerade aus dem letzten Monate (der Dienstzeit des Klägers) herrühre. Das auf Zahlung des vereinbarten monatlichen Lohnes gerichtete Klagebegehren mußte also als gerechtfertigt anerkannt werden.

Nr. 1349.

Es ist nicht als Schenkungsversprechen, sondern als Vergleich anzusehen, wenn der Arbeitgeber infolge der Vorstellung des Arbeiters, daß sein Lohn für die im Akkord übernommenen Arbeiten zu niedrig bestimmt wurde, eine Zulage nach Beendigung der Arbeiten zusagt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Krakau vom 20. Jänner 1905, Cr. II, 38/5.

Der Kläger (Maurer J. K.) hat bei einem Neubaue den Verputz der sogenannten Fassade für einen nach Einheitssätzen vereinbarten

Lohn (1 K 30 h pro Quadratmeter) übernommen. Bei der Bestimmung des Lohnes wurde nicht erwähnt, aus welchem Material die bestellte Arbeit fertigzustellen sei, insbesondere ob aus Gips oder aus Zement. Nach der Angabe des Klägers soll er der Meinung gewesen sein, daß es sich um eine Gipsfassade handle, sonst hätte er um 40 h pro Quadratmeter mehr verlangt. Als er nun in Erfahrung brachte, daß der Bauunternehmer (Beklagter) eine Zementfassade in Aussicht hatte und auf der Herstellung einer solchen bestand, erhob er den Anspruch auf Erhöhung des vereinbarten Lohnes. Der Beklagte bestritt anfangs diesen Anspruch als einen unbegründeten, schließlich gab er aber dem Kläger das Versprechen, daß er ihm nach Beendigung der Arbeit etwas zugeben werde. Der Kläger stellte sich mit diesem Versprechen zufrieden und arbeitete weiter. Nach Beendigung der Arbeit wollte der Beklagte von einer Erhöhung des vereinbarten Lohnes nichts wissen und die betreffende Mahnung des Klägers wies er mit dem Bemerken zurück, er finde in dem Gewinne des Unternehmens keinen Platz für ein schenkungsweise versprochenes Aufgeld. Darauf belangte ihn der Kläger auf Zahlung des Betrages von 182 K 28 h, nämlich der Differenz des Lohnes bei Bestimmung desselben um 40 h höher für einen Quadratmeter.

Dem Kläger wurde die Hälfte der eingeklagten Forderung, also der Betrag von 91 K 14 h zuerkannt, der Mehranspruch abgewiesen.

Gründe: Abgesehen davon, ob sich der Kläger bei Abschließung des Arbeitsvertrages in dem von ihm angeführten Irrtume befand oder nicht, da es auch seine Sache war, sich deutlich zu äußern (§ 915 a. b. G. B.), da er ferner nicht behauptet, daß der andere Teil den Irrtum aus den Umständen erkannt haben müßte und dem mit fachkundigen Beisitzern besetzten Gerichte bekannt ist, daß es Maurer gibt, die für denselben Lohn auch die Arbeit in Zement übernehmen — mußte erwogen werden, welche rechtliche Bedeutung dem Versprechen des Beklagten, er werde dem Kläger nach Beendigung der Arbeit entsprechendes Aufgeld gewähren, beizumessen sei.

Das Gericht war der Ansicht, daß solches Versprechen, wenn es von dem anderen Teile angenommen wurde, nicht als Schenkung, insbesondere auch als eine remunerative Schenkung im Sinne des § 940, a. b. G. B., sondern als Vergleich (§ 1380 a. b. G. B.) aufzufassen sei, da hier ein zweifelhaftes Recht des Arbeiters auf Erhöhung des ursprünglich vereinbarten Lohnes dergestalt bestimmt wird, daß ihm für seine Arbeit ein höherer Lohn zugesichert wird.

Nachdem das Quantum der Erhöhung zwischen den Parteien nicht verabredet wurde, so war es vom Gerichte zu bestimmen (§ 1152 a. b. G. B.). Das Gericht hat nach Erwägung aller Umstände, insbe-

sondere auch der Durchschnittslöhne solcher Arbeiten angenommen, daß die Erhöhung um 20 h pro Quadratmeter sowohl dem vermutlichen Willen der Parteien bei Stipulierung der Zulage als auch dem Wert der Leistungen des Klägers entspricht.

Demzufolge wurde dem Kläger die Hälfte des beanspruchten Betrages zuerkannt, der Mehranspruch aber abgewiesen.

Nr. 1350.

In dem Einsammeln von Unterschriften für eine Petition um Lohnerhöhung bei sonstiger Kündigung des Arbeitsverhältnisses liegt noch keine Verleitung der Hilfsarbeiter zum Ungehorsam und zur Auflehnung (§ 82 lit. f Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 25. April 1907, Cr III, 235/7.

Kläger war in der Spinnerei der beklagten Firma durch eine längere Zeit als jüngerer Arbeiter beschäftigt.

Nun waren die jüngeren Arbeiter dieser Spinnerei mit ihrem bisherigen Lohne nicht mehr zufrieden und beschlossen, um Lohnerhöhung anzusuchen, eventuell zu kündigen.

Kläger hat eine schriftliche Petition verfaßt, in welcher dieser Beschluß aufgenommen wurde, sammelte die Unterschriften seiner Arbeitskameraden und überreichte die von sämtlichen jüngeren Arbeitern gefertigte Petition dem Chef der Firma.

Dieser ging jedoch von der Ansicht aus, daß Kläger die übrigen Arbeiter gegen die Firma aufgewiegelt habe, daß er sie zum Ungehorsam und zur Auflehnung verleite, erachtete den Entlassungsgrund nach § 82. lit. f Gew. O. in diesem Falle für gegeben und entließ den Kläger.

Kläger beansprucht nun gemäß § 84 Gew. O. den Ersatz seines Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Laut § 82. lit. f, Gew. O. kann der Arbeiter vorzeitig entlassen werden, wenn er die übrigen Hilfsarbeiter zum Ungehorsam, zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber oder zu gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht. In diesem Falle kann jedoch weder das eine, noch das andere dem Kläger zur Last gelegt werden. Kläger hat nichts anderes getan, als daß er sich zum Sprecher der gesamten jüngeren Arbeiterschaft aufgeworfen, ihre Beschlüsse in eine Petition aufgenommen, für diese Petition Unterschriften gesammelt, sodann als Vertrauensmann seiner Kameraden die Petition überreicht hat.

In dieser Petition war nichts Unerlaubtes, Unrechtes oder Gesetzwidriges aufgenommen, denn die hauptsächlichste Absicht der Petenten ging dahin, die Firma davon zu verständigen, was für den Fall des

Abschlagens ihres Petites gemäß Beschlusses hätte weiter geschehen sollen. Es sollte sich nicht um eine Drohung durch Arbeitseinstellung handeln, sondern um eine ordnungsmäßige, durch die Bestimmung des § 77 Gew. O. begründete Kündigung, zu welcher es überhaupt nicht kam und nicht kommen mußte.

Den Kläger für die ganze Aktion verantwortlich zu machen und ihn durch sofortiges Entlassen zu strafen, war somit gesetzlich unbegründet und mußte deshalb gemäß § 84 Gew. O. dem Kläger der Ersatz des für die ganze Kündigungsfrist entfallenden Lohnes zugesprochen werden.

Nr. 1351.

Wenn der Hilfsarbeiter aus Anlaß des Aufsuchens einer neuen Dienststelle, wozu er die Erlaubnis des Arbeitsgebers einholte, zwei Stunden ausbleibt, so liegt darin noch kein unbefugtes Verlassen der Arbeit (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 18. April 1907, Cr. III. 395/7.

Kläger war Diener im Schneidergeschäfte des M. und hat am 6. April 1907 ordnungsgemäß eine 14tägige Kündigung erhalten; am 15. April d. J. wollte er sich um eine neue Dienststelle umsehen, weshalb er nach vollzogener Früharbeit um 8 Uhr früh seinen Chef um die Erlaubnis zum Ausgang ersuchte und den Zweck dieses Ausganges auch bekannt gab.

Er erhielt die Erlaubnis mit dem Bemerken, er solle sofort wiederkommen.

Da Kläger erst um 10 Uhr vormittags, somit nach zwei Stunden zurückkehrte, wurde er entlassen.

Kläger beansprucht gemäß § 84 Gew. O. den Ersatz des für die restlichen fünf Tage entfallenden Lohnes.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: In der verspäteten Rückkehr des Klägers kann noch kein unbefugtes Verlassen der Arbeit nach § 82, lit. f, Gew. O. erblickt werden, denn zum zeitweiligen Verlassen der Arbeit erhielt Kläger die Erlaubnis, sein Chef wußte, was Kläger mit seinem Ausgange bezwecken wollte, konnte sich demnach auch berechnen, daß derselbe unmöglich „sofort“ wieder zurückkehren konnte, daß die Rückkehr jedenfalls sich hinziehen kann; wenn nun Kläger sein zweistündiges Ausbleiben glaubwürdig entschuldigt hat, Beklagter demgegenüber keinen Beweis hatte, daß Kläger diese Zeit zum Stellensuchen nicht verwendet hat, so war kein Grund vorhanden, mit einer sofortigen Entlassung gegen den Kläger vorzugehen.

Nr. 1352.

An ein freisprechendes Erkenntnis des Strafrichters ist der Zivilrichter nicht gebunden (§ 268 Z. P. O.). Entlassung wegen Diebstahlsteilnehmung durch Wegführen des gestohlenen Gutes (§ 82, lit. d, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 23. Jänner 1907, Cr. II, 44/7.

Der bei einem Spediteur als Kutscher beschäftigte Kläger wurde am 10. Juli 1906 ohne Kündigung aus dem Grunde entlassen, weil er an diesem Tage ohne Einwilligung des Spediteurs infolge Aufforderung zweier ihm angeblich unbekannten Männer A. und B. am Bahnhofe während der Mittagszeit aus einem in Verladung begriffenen Bahnwagen gestohlene Eisenstücke auf seinen Wagen aufladen ließ und selbe weggeführt hat.

Kläger belangt den Spediteur auf Ersatz von 20 K als Lohnentschädigung für die vereinbarte einwöchentliche Kündigungsfrist.

Das Ergebnis des Strafverfahrens war folgendes:

A. wurde mit dem Urteile des k. k. Landes- als Strafgerichtes Prag vom 6. September 1906 wegen Verbrechens des Diebstahles verurteilt, B. hingegen von der Anklage nach § 259, Z. 2 St. P. O. freigesprochen, während das gegen den Kläger eingeleitete Strafverfahren nach § 90 St. P. O. eingestellt wurde.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 268 Z. P. O. ist, wenn die Entscheidung von dem Beweise und der Zurechnung einer strafbaren Handlung abhängt, der Richter an den Inhalt eines hierüber ergangenen rechtskräftigen verurteilenden Erkenntnisses des Strafgerichtes gebunden.

Hingegen ist der Richter an den Inhalt eines freisprechenden Urteiles oder an den Einstellungsbeschluß des Strafrichters nicht gebunden.

Dadurch, daß gegen den Kläger wegen der ihm zur Last gelegten Handlung keine Strafanklage erhoben wurde, ist nur erwiesen, daß ihn deshalb keine Strafe traf; es ist aber damit noch nicht bewiesen, daß Kläger eine strafbare Handlung im Sinne des § 82, lit. d, Gew. O., welche ihn des Vertrauens des Gewerbeinhabers unwürdig erscheinen läßt, nicht verübt hat.

Der Umstand, daß Kläger vom Strafrichter nicht verurteilt wurde, hat nur zur Folge, daß das Gewerbegericht nun selbständig beurteilen müsse, ob Kläger sich einer derartigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat.

Das Gewerbegericht hat nun mit Rücksicht darauf, daß Kläger den A. und B. laut eigenen Geständnisses gar nicht gekannt hat, daß dieselben dem Kläger gegenüber ihr Recht zum Wegführen des Eisens weder durch den Frachtbrief noch durch eine andere Urkunde nachgewiesen haben, daß ferner das Wegführen ohne Intervention eines Bahnbediensteten in der Mittagszeit, sonach während einer ungewöhnlichen Stunde erfolgt ist, und daß weiter der Kläger laut Aussage des Bahnmagazineurs das ihm auf seinen Wagen aufgeladene Eisen mit Säcken verdeckt hat und dann aus dem Bahnhofe im größten Trabe weggefahren ist, und daß endlich Kläger, der wegen Verbrechens des Diebstahles, begangen am 10. April 1906 durch Entwendung von Brettern auf demselben Bahnhofe und in derselben Weise vorbestraft war, ohne Einwilligung seines Chefs zur Wegführung des Eisens nicht berechtigt war, sondern vielmehr andere ihm auferlegte Arbeiten zu verrichten hatte, die Überzeugung gewonnen, daß Kläger davon Kenntnis hatte, daß das von ihm am 10. Juli 1906 weggeführte Gußeisen entwendet ist und daß deshalb Kläger sich der in den §§ 5 und 171 St. G. bezeichneten strafbaren Handlung schuldig gemacht hat.

Nach § 82, lit. d, Gew. O. war deshalb der Beklagte zur Entlassung des Klägers berechtigt, und war daher die Klage abzuweisen.

Nr. 1353.

Der Gewerbsinhaber ist berechtigt, die vom Hilfsarbeiter zur Entschuldigung des Verlassens der Arbeit angeführten Umstände auf ihre Wahrheit zu prüfen und erst dann, wenn er das Verlassen der Arbeit als ein „unbefugtes" erkannt hat, den Arbeiter zu entlassen (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 24. Mai 1907, Cr. I, 489/7.

Der Buchdruckereidiener A. ließ am 15. Mai 1907 mittags seinem Faktor melden, daß er nachmittags zur Arbeit nicht erscheinen könne, weil ihm ein Kind gestorben sei und er die Funeralien besorgen müsse.

Als der Diener am 17. Mai nachmittags wieder in die Arbeit kam, frug ihn der Gewerbsinhaber nach dem Grunde seiner Abwesenheit und der Diener gab wieder die Besorgung der Funeralien für sein verstorbenes Kind als Grund des Verlassens der Arbeit an.

Dem Druckereibesitzer kam die Sache verdächtig vor, er wies zwar dem Diener eine Beschäftigung an, ließ jedoch zugleich am selben Nachmittag beim Pfarramte und in der Wohnung des Dieners Erhebungen pflegen, wodurch die volle Unwahrheit der vorgebrachten Ent-

schuldigung erwiesen wurde. Infolgedessen entließ er den Diener abends nach der Arbeit ohne Kündigung.

Der Diener klagte auf Ersatz im Sinne des § 84 Gew. O. und stützte seinen Anspruch hauptsächlich auf den Umstand, daß ihn der Gewerbsinhaber nicht „sofort“ im Sinne des ersten Absatze des § 82, Gew. O., sondern erst abends entließ.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat die zur Entschuldigung seines Verlassens der Arbeit vorgebrachten Umstände durch nichts bescheinigt, der Beklagte, welcher die Wahrheit dieser Entschuldigung bezweifelte, war gewiß berechtigt, diese Umstände auf ihre Wahrheit zu prüfen, er tat dies auch sofort, stellte die volle Unwahrheit der Entschuldigung sicher, und erst dadurch kam er zur Überzeugung, daß das Verlassen der Arbeit ein „unbefugtes“ war. Das am selben Tage noch erfolgte Entlassen des Arbeiters entspricht daher vollkommen dem Begriffe „sofort“ des § 82 Gew. O.

Nr. 1354.

Der Arbeiter kann nicht wegen Vertragsverletzung austreten, wenn der Arbeitgeber ihm kündigt und ihm die vollen Bezüge gewährt, ihn aber nicht mehr zur Arbeit zuläßt (§ 82 a Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 5. Februar 1907, Cr. I, 121/7.

Die als Vizeköchin aufgenommene Klägerin hat sich nach Ansicht der Gewerbsinhaberin nicht bewährt. Deshalb erklärte diese ihr folgendes: „Ich habe Sie als Vizeköchin aufgenommen, als solche kann ich Sie nicht brauchen, kündige Ihnen auf 14 Tage, ich bezahle Sie für diese Zeit, Sie brauchen nichts zu machen, Sie können nur essen und schlafen.“ Damit war die Köchin nicht einverstanden, trat aus und klagte die Gastwirtin auf Ersatz des Lohnes und der Verpflegung für die ganze Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Aus dem abgeschlossenen Lohnvertrage resultiert für die Klägerin die Verpflichtung zur Dienstleistung, für die Beklagte zur Zahlung des Lohnes (§ 1151 a. b. G. B.); und umgekehrt für die Klägerin das Recht auf den Lohn, für die Beklagte das Recht auf die Dienste der Klägerin.

Wenn nun die Beklagte durch ihre obige Äußerung auf ihre Berechtigung unter Aufrechterhaltung ihrer Verpflichtung zur Zahlung des vereinbarten Lohnes verzichtet hat, so hat dieser Umstand noch keineswegs die Klägerin berechtigt, vor Ablauf der Zeit und ohne

Kündigung die Arbeit zu verlassen, weil in diesem Vorgange keiner der im § 82a Gew. O. vorgesehenen Fälle erblickt werden kann.

Nr. 1355.

Die Ausschließung eines Arbeiters von der Arbeit bis zur Vorlage seines Arbeitsbuches ist nicht als unbegründete Entlassung anzusehen (§§ 80 c und 79 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 13. September 1906, Cr. III, 905/6.

Die Näherin A. trat am 6. September 1906 bei der Damenschneiderin B. gegen 14tägige Kündigung in die Arbeit ein. Am 7. September forderte die Gewerbsinhaberin die Arbeiterin auf, ihr das Arbeitsbuch vorzulegen und A. versprach, dasselbe nächsten Montag den 11. September mitzubringen. Trotzdem brachte A. Montag das Arbeitsbuch nicht. Dienstag den 12. September forderte die Gewerbsinhaberin wieder von der Näherin das Arbeitsbuch, aber vergeblich, und darauf erklärte die Gewerbsinhaberin, die A. nicht früher zur Arbeit zuzulassen, bis sie ihr Arbeitsbuch vorlege. A. entfernte sich, kam nicht mehr in die Arbeit und klagt auf Ersatz des Lohnes für die nicht eingehaltene 14tägige Kündigungsfrist.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat angenommen, daß die Ausschließung eines Arbeiters von der Arbeit bis zur Vorlage seines Arbeitsbuches als eine Entlassung des Arbeiters nicht angesehen werden kann, denn § 79 Gew. O. bestimmt, daß Gewerbsinhaber, welche Hilfsarbeiter ohne Arbeitsbuch in Verwendung nehmen, sich einer Übertretung der Gewerbeordnung schuldig machen, und der § 80 c bestimmt, daß das Arbeitsbuch beim Eintritte in das Arbeitsverhältnis vom Gewerbsinhaber in Aufbewahrung zu nehmen ist.

Nach diesen gesetzlichen Bestimmungen war die Gewerbsinhaberin berechtigt, ja sogar verpflichtet, das Arbeitsbuch von der Klägerin abzufordern und es war Pflicht der Letzteren, das Arbeitsbuch vorzulegen; tat sie dies nicht, so hat sie sich selbst von der Arbeit ausgeschlossen.

Nr. 1356.

Auf den bei einem protokollierten Kaufmanne in dessen Maschinenfabrik gegen Monatsgehalt, jährlichen Quartiergeldsbeitrag und dreimonatliche Kündigung angestellten Werkmeister finden die Bestimmungen über Handlungsgehilfen Anwendung. Ihm gebührt daher im Falle der unverschuldeten Erkrankung der Anspruch sowohl nach

Art. 60 H. G. B. gegen den Prinzipal auf Gehalt, als auch gegen die Krankenkassa auf die Krankenunterstützung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Prag vom 19. März 1907, Cr. II, 208/7.

Kläger, der vordem das Gewerbe der Maschinenerzeugung betrieben, dasselbe jedoch abgemeldet hat, trat am 1. August 1906 bei der beklagten Firma in deren Maschinenfabrik gegen einen Monatsgehalt von 160 K und ein Jahresquartiergeld von 480 K und gegen beiderseitige dreimonatliche Kündigung als Betriebsleiter oder Werkmeister ein. Am 1. Februar 1907 kündigte der Kläger das Dienstverhältnis auf drei Monate; am 5. Februar 1907 entstand zwischen beiden Teilen ein Verdruß, welcher damit endete, daß Kläger dem Inhaber der beklagten Firma sagte, er sei so aufgeregt, daß er sich vor einem Schlaganfalle fürchte und er müsse infolgedessen nach Hause gehen. Kläger behauptet, daß er seit dieser Zeit wegen einer schweren Neurasthenie arbeitsunfähig war und infolgedessen nicht in der Fabrik erschien, daß er vom 6. bis 16. Februar 1907 in häuslicher Pflege sich befand, am 16. Februar 1907 sich an die Krankenkassa wandte, deren Arzt ihn für arbeitsunfähig erkannte und daß er am 27. Februar 1907 selbst aus der Versorgung der Krankenkassa austrat.

Am 28. Februar 1907 erschien Kläger bei der Beklagten und wurde hiebei der sofortige Austritt des Klägers vereinbart.

Da die beklagte Firma die Auszahlung des Gehaltes für die Zeit vom 6. bis 28. Februar 1907 im Restbetrage von 167 K 10 h und die Rückstellung der vom Kläger ihr zur Unterschrift vorgelegten Anweisung der Krankenkassa behufs Auszahlung der Krankenunterstützung für die Zeit vom 16. bis 27. Februar 1907 verweigerte, beantragte der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 167 K 10 h und zur Rückstellung der gefertigten Anweisung.

Die beklagte Firma wendet ein, daß Kläger nur in ihrem Produktionsgewerbe, nicht aber in ihrem Handelsgewerbe tätig war, und daß er deshalb kein Handelsgehilfe sei und daß er sich gar nicht krank gemeldet, sondern unbefugt die Arbeit verlassen habe. Die Anweisung der Krankenunterstützung für die Zeit vom 16. bis 27. Februar 1907 wollte die Firma erst nach Rücksprache mit der Krankenkassa unterfertigen, doch habe die Krankenkassa diese Anweisung zurückbehalten.

Die Beklagte beantragt daher Abweisung der Klage.

Der vom Gerichte vernommene Gerichtsarzt bestätigte, daß Kläger in der Zeit vom 5. bis 28. Februar 1907 als mit schwerer Neurasthenie behaftet arbeitsunfähig war.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht ist vor allem der Ansicht, daß dem gegen einen Monatsgehalt von 160 K und Jahresquartiergeld von 480 K und gegen dreimonatliche Kündigung bei der beklagten Firma, die auch ein Handelsgewerbe betreibt, in deren Fabrik als Betriebsleiter angestellten Kläger die Eigenschaft eines Handelsgehilfen im Sinne der Art. 57 bis 61 H. G. B. zukommt, da dessen Tätigkeit im gewerblichen Unternehmen der Firma gewiß wichtiger ist, als die eines Kontoristen mit geringem Gehalte, der oft nur mit Kopieren von Rechnungen und Briefen beschäftigt ist.

Da ferner durch das Gutachten des Gerichtsarztes festgestellt ist, daß Kläger in der Zeit vom 5. bis 28. Februar 1907 nur infolge einer unverschuldeten Erkrankung an Leistung seines Dienstes verhindert war, war ihm nach Art. 60 H. B. G. der für die Zeit vom 6. bis 28. Februar 1907 entfallende Teil des Gehaltes und Quartiergeldes per 167 K 10 h zuzusprechen, zumal die am 5. Februar 1907 erfolgte Erklärung des Klägers, er sei so aufgeregt, daß er sich vor einem Schlaganfalle fürchte und er müsse infolgedessen nach Hause gehen, als eine genügende Erkrankungsanzeige angesehen werden muß und von einem unbefugten Verlassen der Arbeit nicht die Rede sein kann.

Laut Verordnung des Handelsministeriums vom 15. Juli 1886, Z. 25.238, steht dem Kläger als Handelsgehilfen während dieser Zeit der Anspruch sowohl gegen den Prinzipal auf Gehalt, als auch auf die Unterstützung gegen die Krankenkassa zu.

Aus diesem Grunde war die beklagte Firma nicht berechtigt, die Anweisung des Krankengeldes zurückzubehalten und war daher auch diesfalls der Klage stattzugeben.

Nr. 1357.

Ein Hilfsarbeiter, welcher auf eine tätliche Beleidigung durch den Arbeitsgeber seinerseits diesen mißhandelt, hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 27. Juni 1907, Cr. I 378/7.

Kläger stand beim Beklagten als Bäckergehilfe in Arbeit. Er behauptet, am 19. Mai vom Beklagten grundlos mißhandelt und entlassen worden zu sein, und klagt auf vierzehntägige Kündigungsentschädigung. Beklagter hat eingewendet, daß Kläger ihm zwei Tage hintereinander den Teig verdorben habe. Als er den Gehilfen wegen seiner Unachtsamkeit zur Rede stellte, sei dieser grob geworden, habe ihm mit einem Sieb ein Schlag auf den Kopf versetzt, so daß er blutete, und ihn geohrfeigt, es liege somit ein gesetzlicher Entlassungsgrund vor.

Zeuge A. G. hat ausgesagt, daß infolge des Zurredestellens durch den Meister ein Streit entstand, daß der Meister geärgert, durch die Aufforderung des Gehilfen, ihm drei Schritte vom Leibe zu bleiben, ihm zuerst eine Ohrfeige versetzt habe, daß darauf eine Balgerei entstanden sei, bei der Kläger den Belangten mit einem Sieb über den Kopf schlug und ihm Ohrfeigen gab. In gleichem Sinne, jedoch mit der Abweichung, daß sie nicht gesehen haben, daß Beklagter dem Kläger den ersten Schlag versetzt habe, sagten auch die Zeugen P. R. und C. I. aus.

Das Gewerbegericht hat die Klage abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der vernommenen Zeugen wurde festgestellt, daß Kläger den Beklagten mit einem Sieb blutig geschlagen und geohrfeigt hat, sich somit einer groben Ehrenbeleidigung und Körperverletzung gegen den Gewerbsinhaber schuldig machte. Dieser Vorfall berechtigte den Beklagten nach § 82, lit. g, Gew. O. zur sofortigen Entlassung des Klägers. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß nach Aussage des Zeugen G., der Beklagte dem Kläger zuerst einen Schlag versetzt hat. Dem Kläger wäre das Recht zugestanden, nach § 82 a lit. b, Gew. O. die sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses und vierzehntägige Kündigungsentschädigung zu fordern. Nachdem er jedoch in unerlaubter Weise sich selbst Recht zu verschaffen gesucht hat (§ 19 a. b. G. B.), hat er dem Gewerbsinhaber gesetzlichen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegeben und sein Recht verwirkt. Der Anspruch auf Kündigungsentschädigung mußte daher abgewiesen werden.

Nr. 1358.

Die Entlassung ist gerechtfertigt, wenn ein Entlassungsgrund wirklich gegeben war; es ist ohne Belang, daß er erst nach der Entlassung zum Vorschein gekommen ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 8. Juni 1907, Cr. I, 338/7.

Die Klage eines Kellners gegen einen Gastwirt auf Leistung vierzehntägiger Kündigungsentschädigung wegen vorzeitiger grundloser Entlassung wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Zeugenaussagen wurde festgestellt, daß mehrere Gäste am 1. Juni 1907 im Gartenrestaurant des Beklagten von dem Kläger empfindlich geschnürt worden sind, indem der Kellner ihnen mehr als nach der Speisekarte zu entrichten gewesen wäre, verrechnet und die mehrgeforderten Beträge erst infolge Protest zurückgezahlt hat. Ein Irrtum des Klägers erscheint mit Rücksicht auf die besonderen Umstände des Falles (es wurde für zwei kleine Biere nicht

etwa der Preis für zwei große Biere, sondern ein geringerer Betrag verrechnet) sowie mit Rücksicht darauf, daß an einem Abende mehrere Fälle vorgekommen sind, völlig ausgeschlossen. Es liegt somit eine strafbare Handlung des Kellners vor, welche ihn des Vertrauens des Gewerbsinhabers verlustiggehen ließ.

Nach § 82, lit. d, Gew. O. war daher der Beklagte berechtigt, ihn aus diesem Grunde ohne Kündigung zu entlassen. Die Einwendung des Klägers, daß der Beklagte vom Schnüren der Gäste erst am Tage nach der Entlassung erfahren habe, am 1. Juni also kein Entlassungsgrund vorgelegen sei, ist unstichhaltig, weil die schuldhafte Handlung des Kellners schon vor dem Zeitpunkte der Entlassung begangen wurde und Kläger billigerweise keinen Vorteil daraus ziehen kann, daß sie dem Arbeitsgeber erst später bekannt wurde. Über die Berechtigung der Entlassung wird erst nachderhand entschieden und es kommt nur darauf an, ob der Entlassungsgrund objektiv gegeben ist, nicht darauf, ob der Arbeitgeber ihn im Zeitpunkte der Entlassung geltendgemacht hat. Dafür spricht der Wortlaut des Gesetzes: § 82 Gew. O.. „kann entlassen werden ......, wenn er ......“ sowie die Erwägung, daß der Gewerbsinhaber nicht gehalten ist, dem Gehilfen den Grund der Entlassung bekanntzugeben. Aus diesem Grunde war es nicht mehr erforderlich, auf den zweiten geltendgemachten Entlassungsgrund, grobes Benehmen gegen den Wirt und die Gäste, einzugehen und mußte das Begehren auf Schadenersatz für die Kündigungsfrist abgnwiesen werden.

Nr. 1359.

Kleinere Beschädigungen und Verletzungen, wie sie mit dem Betriebe des betreffenden Gewerbes unvermeidlich verbunden sind, können nicht als Schaden für die Gesundheit im Sinne des § 82 a, lit. a, Gew. O., in Betracht kommen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 11. Juni 1907, Cr. I, 342/7.

Die Gerbergehilfen S. und F. haben ohne Kündigung die Gerberei des Klägers verlassen und wurden auf Rückkehr in das Arbeitsverhältnis belangt. Sie wendeten ein, daß sie mit Rücksicht auf ihre Gesundheit nicht weiter arbeiten konnten, weil in der Gerberei des Klägers mit giftigen Ätzmitteln gearbeitet wird, die der Gesundheit schädlich sind, so daß sie Wunden infolge von Verätzungen an den Händen hatten.

Die Beklagten haben zugegeben, daß sie sich wegen der Wunden an den Händen nicht bei der Krankenkasse gemeldet und keinen Arzt zu Rate gezogen haben sowie, daß sie gleich nach ihrem Austritt aus der Gerberei des Klägers in einer anderen Gerberei gearbeitet haben.

Der Zeuge I. S. Gerbergehilfe beim Kläger, hat gesehen, daß die Beklagten aufgeätzte Stellen an den Händen hatten. Die Beklagten äußerten sich auch, daß sie deswegen die Arbeit verlassen. Nach Meinung des Zeugen ist, wenn man längere Zeit mit dem zur Enthaarung der Häute verwendeten Ätzmittel arbeitet, eine Verätzung der Hände unvermeidlich. Auch wenn bloß mit Kalk und nicht mit anderen Ätzmitteln gearbeitet wird, komme dies vor, aber nicht so häufig. Über Wunsch des Arbeiters tritt dann ein Wechsel in der Beschäftigung ein und die Arbeiter, welche vom Kalk wunde Hände haben, werden in die Zurichterei genommen.

Zeuge N. G. Betriebsleiter in der Gerberei des Klägers, hat angegeben, daß bei der Arbeit in der nassen Werkstätte naturgemäß Verätzungen vorkommen, gleichviel ob nur Kalk oder auch andere Ätzmittel verwendet werden. Er arbeite schon seit 15 Jahren in der gleichen Weise wie im gegenwärtigen Betriebe, habe sich aber noch nie ernste Verletzungen zugezogen. Durch Verwendung von Lohe heilen die offenen Stellen sehr rasch. S. hatte im Frühjahre, wo die Verätzungen sich leichter einstellen, offene Hände und habe Zeuge, als er dies bemerkte, ihn in die Lohhütte genommen, wo er auch einen Tag arbeitete.

Schon vermöge der Einrichtung des Betriebes trete immer ein Wechsel in der Beschäftigung ein. (Zuerst nasse Werkstätte, d. i. die Arbeit mit dem Kalk, dann Beize, dann Lohwerkstätte.) Die Beklagten haben sich niemals beim Zeugen beschwert, daß sie wegen offener Stellen an den Händen nicht arbeiten können, oder einen Wechsel in der Beschäftigung verlangt.

Das Gewerbegericht hat der Klage stattgegeben.

Gründe: Wenngleich auf Grund der Aussage des Zeugen I. S. als erwiesen angenommen wurde, daß die Beklagten vor ihrem Ausbleiben von der Arbeit infolge der Hantierungen mit Kalk und Ätzmitteln Verätzungen (offene Stellen) an den Händen hatten, so wurde doch der Auflösungsgrund nach § 82 a, lit. a, Gew. O. nicht als vorliegend angenommen. Fast mit allen gewerblichen Arbeiten sind gewisse Fährlichkeiten und schädliche Einflüsse auf die Gesundheit verbunden, welche schon durch die Natur der betreffenden Hantierung bedingt sind. Setzer in Druckereien haben unter dem schädlichen Einflusse des Bleimaterials zu leiden, Schmiede, Schlosser und andere Feuerarbeiter sind mehr oder minder leichten Verbrennungen ausgesetzt, bei Färbern und Arbeitern in chemischen Fabriken ist es unvermeidlich, daß sich durch die Berührung der Farb- und Giftstoffe ab und zu wunde Stellen an den Händen bilden. Was das Gerberhandwerk anlangt, so wurde auf Grund der Aussagen der Zeugen I. S. und N. G. als festgestellt angenommen, daß infolge der Verwendung

von Kalk und anderen Ätzmitteln Verätzungen an den Händen eine gewöhnliche Erscheinung sind. Derartige Schädlichkeiten und kleinere Beeinträchtigungen der Gesundheit nimmt der Arbeiter schon mit der Wahl der bezüglichen Beschäftigung, bzw. mit der Eingehung des Arbeitsvertrages auf sich. Zur Abwendung der daraus etwa für den Arbeiter entstehenden Schäden bestehen gesetzliche Einrichtungen, wie die behördliche Beaufsichtigung der Betriebe, die Kranken- und Unfallversicherung; einen Grund zur sofortigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses vermögen sie aber nicht abzugeben. § 82 a, lit. a, Gew. O. setzt vielmehr voraus, daß der Arbeiter ohne erweislichen Schaden für seine Gesundheit die Arbeit nicht fortsetzen könne, d. h. daß für den Arbeiter die Gefahr einer ernstlichen Gesundheitsschädigung, sei es infolge Änderung seiner eigenen physischen Konstitution, sei es infolge einer Veränderung der Verhältnisse im Betriebe, vorliegt. Keines von beiden konnte hier angenommen werden. Die Beklagten haben sich nach eigenem Zugeständnisse weder bei der Kasse krank gemeldet noch sonst einen Arzt zu Rate gezogen, ja nicht einmal dem Gewerbsinhaber von ihrer Verletzung Mitteilung gemacht und Zuweisung einer anderen Beschäftigung verlangt. In den Betriebseinrichtungen ist nach dem Zeugnisse des I. S. und N. G. eine Änderung nicht eingetreten, es wurde in derselben Weise gearbeitet, wie die Beklagten schon seit längerer Zeit ohne Beschwerde gearbeitet haben und wie es eben im Gewerbe gang und gäbe ist. Nachdem somit der geltendgemachte Auflösungsgrund nicht vorliegt und die Beklagten zugegeben haben, daß sie ohne Kündigung den Dienst verlassen haben, war dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 1360.

Wegen Krankheit und ungünstiger sanitärer Verhältnisse in der Werkstätte kann das Lehrverhältnis aufgelöst werden, wenngleich der Lehrherr bereit ist, in Hinkunft für eine gesündere Werkstätte Vorsorge zu treffen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Czernowitz vom 8. Juni 1907, Cr. I, 344/7.

Kläger stand beim Beklagten, einem Schlossermeister, in der Lehre und begehrt unter Hinweis darauf, daß er laut ärztlichen Zeugnisses an einem heftigen Bronchialkatarrh leidet, frischer Luft bedarf und daß daher der Aufenthalt in der im Souterain befindlichen, mit der Küche vereinigten, dumpfigen und rauchigen Werkstätte des Beklagten für ihn sehr gesundheitsschädlich sei, die Auflösung des Lehrvertrages (§ 101, Abs. 2, lit. a, Gew. O.). Der Beklagte hat die Klagsangaben zugegeben, jedoch eingewendet, daß er vom Ersten des nächsten Monats eine andere Werkstätte gemietet habe und bereit

sei, bei der Krankenkasse zu erwirken, daß Kläger zur Wiedererlangung seiner Gesundheit für einige Zeit aufs Land geschickt werde.

Das Gewerbegericht hat der Klage stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des Zugeständnisses des Beklagten ist festgestellt, daß die Werkstätte im Souterain sich befindet, daß die Luft daselbst dem Kläger nicht zuträglich ist und daß Kläger, wie auch aus der ärztlichen Bestätigung hervorgeht, an Bronchialkatarrh leidet und frischer Luft bedarf. Da die Werkstätte den Bestimmungen des § 74, Absatz 3, Gew. O. nicht entspricht, mußte dem Klagebegehren gemäß § 101, Absatz 2, lit. a, Gew. O. stattgegeben werden. Die Einwendung des Beklagten, daß er im nächsten Monate für eine gesündere Werkstätte vorsorgen werde und bereit sei, den Kläger zeitweilig zu beurlauben, ist nicht stichhaltig, weil bei der Urteilsfällung nur die gegenwärtigen Verhältnisse in Betracht kommen, nach diesen aber der geltendgemachte Auflösungsgrund gegeben erscheint.

Nr. 1361.

Aufnahme des Hilfsarbeiters unter der Bedingung, daß er bis zum Dienstantritt einen Aushelfer stelle. Vereitlung dieser Bedingung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Oktober 1906, Cr. VI, 1518/6.

Am 12. September bat der damals anderwärts in Dienst gestandene Kläger den Beklagten, er möge ihn ab 1. Oktober als Milchausträger in den Dienst aufnehmen. Dieser erklärte sich bereit, den Kläger aufzunehmen, wenn er ihm einen Aushelfer bringe, der ihm für die Zeit bis 1. Oktober Dienste leiste. Nach der klägerischen Darstellung sagte Beklagter: „Sobald Sie mir einen Aushilfsburschen stellen, nehme ich Sie auf.“ Nach der Angabe des Beklagten sagte dieser: „Wenn der Bursch bleibt, werde ich Sie am 15. September verständigen, damit Sie Ihren bisherigen Postem kündigen können.“

Der Kläger hat tatsächlich dem Beklagten einen Aushelfer gebracht, dieser erschien am ersten Tage mit Verspätung, am zweiten Tage verschwand er unter Mitnahme einer Weckeruhr.

Am 1. Oktober erfuhr Kläger, daß der Beklagte infolgedessen einen anderen Burschen aufgenommen habe.

Kläger begehrt deshalb Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des auf die 14tägige Kündigungszeit entfallenden Lohnes und zum Kostenersatz.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Zusage: „Sobald Sie mir einen Aushelfer stellen, nehme ich Sie auf" kann nicht anders aufgefaßt werden als dahin, daß Beklagter dem Kläger versprach, er werde mit ihm einen Dienstvertrag schließen, wenn er ihm einen Aushelfer gestellt haben werde. Das Versprechen, einen Vertrag schließen zu wollen, ist aber noch nicht identisch mit dem Vertrag selbst.

Ein Recht, die Zuhaltung des Versprechens zu fordern, entstünde für den Kläger erst, wenn er die Erfüllung der Bedingung nachgewiesen hätte. Dies ist aber nicht der Fall. Mit der bloßen Stellung einer Person, die die Aushelferdienste leisten sollte, ist der vom Beklagten geforderten Bedingung nicht entsprochen.

Sowohl nach dem Wortlaut der Erklärung des Beklagten, als nach der Sachlage sagte er dem Kläger zu, ihn in Dienst zu nehmen, wenn er ihm einen Aushelfer für die Zeit bis 1. Oktober stelle.

Da der vom Kläger gebrachte Aushelfer seine Dienste als Aushelfer nicht versah, sondern schon am zweiten Tage verschwand, hat der Beklagte tatsächlich die von ihm als Bedingung der Zusage geforderte Aushilfe durch Verwendung des Klägers nicht gehabt, ist daher an eine Zusage nicht mehr gebunden.

Wenn der Kläger glaubt, er sei für den von ihm beigestellten Aushelfer nicht haftbar, Beklagter hätte sich, als der Aushelfer verschwand, an ihn wenden sollen, damit er ihm einen zweiten Aushelfer beistelle, so kann ihm hierin nicht beigepflichtet werden. Nicht Sache des Beklagten, sondern Sache des Klägers war es, sich um die genaue Erfüllung der Bedingung zu bekümmern.

Nr. 1362.

Geteiltes Verschulden liegt vor, wenn der Geschäftsinhaber den Hilfsarbeiter in einer zu niedrigen Mitgliedsklasse bei der Krankenkasse angemeldet, der Hilfsarbeiter aber hiegegen keinen Einwand erhoben und nur die auf die niedrigere Klasse entfallenden Beiträge gezahlt hat.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Dezember 1906, Cr. I, 1075/6.

Kläger brachte vor, daß er vom 16. August bis 21. September 1907 beim Beklagten als Schlossergehilfe in Verwendung stand, daß ihm während dieser Zeit vom Wochenlohn statt 46 h bloß 32 h als Krankengeld abgezogen wurden. Da er kein Hilfsarbeiter, sondern Professionist sei, gehöre er in die II. Klasse und hätte Beklagter für ihn vom Wochenlohne 46 h als Krankengeld in Abzug bringen sollen. Durch das Vorgehen des Beklagten sei es nun gekommen, daß er für

die Zeit vom 26. September bis 25. November 1907, d. i. für 56 Tage, während welcher er wegen eines Zehenbruches sich im Krankenstande befand, nur das Krankengeld der III. Klasse im Betrage von 1 K 70 h erhielt, während das Krankengeld der II. Klasse 2 K 10 h per Tag beträgt. Er erachtet sich daher durch den Beklagten um 22 K 40 h geschädigt und verlangt vom Beklagten die Bezahlung dieses Betrages.

Beklagter erwiderte hierauf, er habe dem Kläger bei der Aufnahme ausdrücklich gesagt, er bekomme einen Wochenlohn von 24 K, wovon für die Krankenkasse 32 h pro Woche abgezogen werden, womit Kläger einverstanden war; er hätte demselben, wenn er es verlangt hätte, den Krankenbeitrag von 46 h abgezogen. Er beantragte kostenpflichtige Abweisung des Klagebegehrens. Kläger bestritt die Angaben des Beklagten, bemerkte jedoch, daß dieser ihm einmal bei der Lohnauszahlung wohl sagte, er werde ihm 32 h für die Krankenkasse abziehen.

Dem Kläger wurde die Hälfte des angesprochenen Betrages zuerkannt.

Gründe: Das Gericht hat im vorliegenden Falle ein geteiltes Verschulden angenommen; das Verschulden des Beklagten liegt darin, daß er den Kläger als Professionisten als Mitglied für die III. Klasse anmeldete, während derselbe nach dem Krankenkassestatut in die II. Klasse gehört; das Verschulden des Klägers liegt darin, daß er nach seinen eigenen Angaben und, wie auch von der Zeugin R. L. bestätigt wurde, während der ganzen Dauer des Arbeitsverhältnisses mit dem Abzuge des Krankengeldes für die III. Klasse einverstanden war.

Demgemäß wurde dem Kläger gemäß § 1304, a. b. G. B., nur der Teilbetrag von 11 K 70 h zugesprochen, wogegen ihm der angesprochene Mehrbetrag per 11 K 20 h aberkannt wurde.

Nr. 1363.

Die Werkzeuge sind, wenn nichts anderes vereinbart ist, nicht vom Arbeiter, sondern vom Arbeitgeber beizustellen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 2. November 1906, Cr. II, 1300/6.

Kläger war am 24. Oktober 1906 von dem Beklagten unter Abnahme des Arbeitsbuches als Tischlergehilfe mit dem Beifügen aufgenommen worden, daß er am nächsten Morgen mit der Arbeit beginnen solle. Über den Lohn oder die Kündigung trafen die Parteien keine Vereinbarung.

Am Morgen des 25. Oktober 1906 erschien Kläger zur Arbeit, und zwar wie Beklagter behauptet, statt um 7 Uhr erst um $^1/_4$ 8 Uhr.

Der Beklagte forderte den Kläger auf, sich auszuziehen und übergab ihm dann „ein Türl zum Einpassen“.

Hiebei machte Beklagter die Bemerkung, daß Kläger weder einen Bleistift noch einen Maßstab besaß, weshalb er dem Kläger das Arbeitsbuch zurückgab und ihn sofort entließ.

Der Kläger bestreitet, sich verspätet zu haben.

Dem Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung wurde Folge gegeben.

Gründe: Nachdem die Parteien über die Kündigungsfrist keine Vereinbarung getroffen hatten, konnte die Entlassung des Klägers, falls nicht die Voraussetzungen nach § 82 Gew. O. zur sofortigen Entlassung vorlagen, nur nach vorausgegangener 14tägiger Kündigung erfolgen.

Aus den Einwendungen des Beklagten war jedoch ein Tatbestand zur Anwendung des § 82 Gew. O. nicht zu entnehmen.

Selbst wenn Kläger, der dies bestreitet, am 25. Oktober 1906 erst um $^1/_4$ 8 Uhr morgens zur Arbeit erschienen wäre und sich hiedurch einer Pflichtverletzung schuldiggemacht hätte, so läge noch immer nicht der Entlassungsgrund nach § 82, lit. f, Gew. O., vor, der sofortige Entlassung nur wegen beharrlicher Pflichtverletzung zulässig erklärt. Übrigens hat Beklagter selbst hierin keinen Entlassungsgrund erblickt, denn er hat dem Kläger trotzdem eine Arbeit zugewiesen.

Aber auch die weitere Einwendung des Beklagten kann sein Vorgehen nicht rechtfertigen. Abgesehen davon, daß die Bestimmungen des § 82, lit. a—i, Gew. O., einen solchen Entlassungsgrund nicht voraussehen, mußte das Gewerbegericht auf Grund seiner fachmännischen Zusammensetzung gemäß §§ 364 und 269 Z. P. O. als feststehend annehmen, daß mangels besonderer Vereinbarung es in allen Betrieben üblich sei, daß das Arbeitswerkzeug nicht vom Arbeiter, sondern vom Gewerbsinhaber beigestellt werden müsse.

Nr. 1364.

Beurteilung des Inhaltes der Arbeitsverpflichtung nach dem Ortsgebrauch (Überbringen kleinerer Pakete an die Kunden durch den Kommis eines Detailgeschäftes der Tuchbranche, falls die Geschäftsdiener verhindert sind).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. Oktober 1906, Cr. VI, 1511/6.

Am 1. Juni v. J. wurde der Kläger gegen einen Monatsgehalt von 150 K in die Dienste der beklagten Firma aufgenommen, u. zw.

als Kommis, der auch zu Geschäftsreisen verwendet werden durfte. In letzterer Hinsicht sollte Kläger Schneidermeister auf dem Lande besuchen, ihnen die Musterkarten vorweisen und sie dazu bereden, die Zusendung einer Musterkarte von der beklagten Firma zu begehren. Eine Ermächtigung, Kaufverträge abzuschließen oder für die Firma zu vermitteln, wurde dem Kläger für seine Reisezeit nicht erteilt. Der Kläger trat den Dienst an und war seither einen Monat und dann auch noch 8 bis 10 Tage für die Firma auf der Reise, die übrige Zeit aber als Kommis in ihrem Wiener Engros- und Detailgeschäfte tätig. Am 1. Oktober v. J. zwischen 7 und $^1/_2$ 8 Uhr abends — die Geschäftszeit bei der beklagten Firma pflegte gewöhnlich um $^3/_4$ 8 Uhr zu enden — wurde dem Kläger aufgetragen, ein Paket Tuchstoff zu einer im IX. Bezirke wohnenden Kunde zu tragen. Er lehnte dies mit der Motivierung ab, daß er zu einer solchen Dienstleistung nicht verpflichtet sei. Seine Weigerung, den Geschäftsgang zu verrichten, wiederholte er dem Prinzipal gegenüber, der ihn wegen derselben sofort entließ.

Diese Entlassung als grundlos bezeichnend, begehrt Kläger die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des auf die gesetzliche Kündigungszeit entfallenden Lohnes von 450 K und zum Kostenersatz. Die beklagte Firma beantragte kostenpflichtige Abweisung dieses Begehrens. Die Parteien gaben übereinstimmend an, daß bei der Aufnahme des Klägers davon nichts gesprochen wurde, ob dem Kläger aufgetragen werden könne, im Falle der Verhinderung der Geschäftsdiener kleinere Pakete zu Kunden zu tragen. Die beklagte Firma gab an, am 1. Oktober 1907, als der Kläger beauftragt wurde, ein Paket in den IX. Bezirk zu tragen, seien die Geschäftsdiener der Firma verhindert gewesen, diese Arbeit zu verrichten. Die beklagte Firma behauptet, bei den Detailgeschäften in der Tuchbranche bestehe die Usance, daß im Falle der Verhinderung der Geschäftsdiener die Kommis Waren zu den Kunden tragen müssen; auch der Kläger habe einmal ein Paket zur Post getragen, ohne gegen den betreffenden Auftrag Einsprache zu erheben. Die beklagte Firma habe derzeit 16 Kommis, welche alle sowohl vormittags als auch nachmittags und abends Pakete im Gewichte bis zu 4 *kg* den Kunden — hauptsächlich Schneidern — ins Haus tragen. Dies geschehe, wenn die Kunde auf der alsbaldigen Lieferung besteht und die Geschäftsdiener verhindert sind. Das Paket, welches der Kläger tragen sollte, wurde abgewogen, sein Gewicht betrug 1 *kg* 14 *dg*.

Der Kläger gab zu, daß er einmal ein Paket zur Post getragen habe. Das Volumen und Gewicht des Paketes, welches er am 1. Oktober v. J. hätte tragen sollen, sei ihm unbekannt gewesen. Daß die

anderen Kommis mitunter abends Pakete trugen, das heißt auf ihrem Heimwege mitnahmen, war ihm bekannt, er glaubte, daß sie dies tun, um früher aus dem Geschäfte zu kommen.

Zeuge J. K., Kommis der beklagten Firma, bestätigt, daß er in den $4^1/_2$ Jahren seiner Tätigkeit bei der beklagten Firma zwei bis drei Mal in der Woche vor- und auch nachmittags, wenn die Geschäftsdiener verhindert waren, Pakete bis zu 4 Kilogramm Kunden ins Haus getragen habe, dies haben auch die anderen Kommis der beklagten Firma getan. Tramwayspesen seien ihm immer ersetzt worden. Von ihm habe Kläger erfahren, daß die Kommis solche Pakete tragen müssen, Kläger habe erklärt, hiezu nicht verpflichtet zu sein. Seine Weigerung wurde dem Prinzipal nicht hinterbracht. Wenn Kläger früher sich weigerte, einen solchen Gang zu unternehmen, so wurde der Vorfall verschwiegen und gewartet, bis ein Geschäftsdiener den Gang verrichtete. Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund seiner fachmännischen Zusammensetzung ist das Gericht zur Überzeugung gelangt, daß in der Branche der Tuchhändler, u. zw. bei den Detailhändlern, wie die beklagte Firma ist, die Usance besteht, daß die Kommis im Falle der Verhinderung von Geschäftsdienern Pakete kleineren Umfangs Kunden in die Wohnung zu tragen haben. Diese Arbeitsleistung ist daher, auch wenn bei dem Engagement von ihr ausdrücklich nichts erwähnt wurde, als zum Kreise der Pflichten des Kommis in einem Tuchwarengeschäfte gehörig anzusehen. Der Kläger hat daher mit Unrecht sich geweigert, den ihm aufgetragenen Geschäftsgang vorzunehmen. Er kann sich keineswegs darauf berufen, daß er im guten Glauben gewesen sei, daß er zu dieser Arbeitsleistung nicht verpflichtet sei. Die Usance in der Branche entscheidet über den Inhalt des Lohnvertrages, dies mußte ihm bekannt sein. Der Kläger hat aber dadurch, daß er in einem Falle ein Paket zur Post trug, ferner dadurch, daß er in anderen Fällen, von denen der Zeuge J. K. erwähnt, das ihm von anderen Kommis gestellte Ansinnen, Pakete zu Kunden zu tragen, zwar nicht zurückwies, seine Weigerung aber dem Prinzipale zur Kenntnis zu bringen unterließ, stillschweigend seine Zustimmung zu der bei der beklagten Firma bestehenden Übung erteilt, muß daher als dieser unterworfen betrachtet werden. Wenn er sich daher am 1. Oktober 1907 weigerte, einen derartigen ihm weder besonders beschwerenden noch auch ihn entehrenden Gang zu verrichten, so war seine Weigerung vollkommen geeignet, den Entlassungsgrund des Art. 64, Z. 4, H. G. B. zu begründen.

Nr. 1365.

Wenngleich nach dem Akkordvertrage Nebenarbeiten nicht besonders vergütet werden sollen, so gebührt eine Entschädigung für Zeitversäumnis durch Nebenarbeiten, die durch den anderen Vertragsteil veranlaßt waren und vom Arbeiter nicht in Rechnung gezogen werden konnten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 13. Juni 1907, Cr. II., 630/7.

Der Beklagte hatte von einer Linoleumfabrik das Legen eines Linoleumbelages in einem Monturdepot übernommen und die Ausführung dieser Arbeit dem Linoleumleger J. U. in Akkord übertragen, der diese Arbeit gemeinschaftlich mit dem Kläger als Helfer ausführte und hiefür den entfallenden Akkordlohn erhalten hat.

Der Kläger führte aus, daß er und U. bei dieser Akkordarbeit durch Verschulden des Beklagten, bezw. der auftraggebenden Linoleumfabrik an Zeitverlust dadurch geschädigt wurden, daß die Fabrik das Arbeitsmaterial nicht an den zu überspannenden Objekten, sondern von diesen entfernt ablagerte, auch nicht die nötige Anzahl der als Belastung dienenden eisernen Beschwerziegel beistellte, so daß beide Arbeiter gezwungen waren, das Arbeitsmaterial zum Arbeitsplatze zu schleppen sowie gewöhnliche Ziegel und Zementstücke auszuleihen, auf den Arbeitsplatz zu bringen und als Beschwermittel zu verwenden.

Hiedurch hätten sich für ihn und U. je neun Regietage ergeben. U. habe die für ihn und den Kläger hiefür entfallende Lohnforderung mit 95 K berechnet, weshalb er die Hälfte per 47 K 50 h von dem Beklagten verlange. Der Beklagte führte aus: Er bestreite nicht die vorgebrachten Angaben des Klägers über die Arbeitsverzögerung und deren Gründe, wohl aber seine Zahlungspflicht. Beklagter habe die von dem Kläger erhobenen Entschädigungsansprüche der Linoleumfabrik zur Berücksichtigung empfohlen, jedoch die ablehnende Antwort erhalten, daß die genannte Fabrik auf Grund der mit dem Kläger und U. getroffenen schriftlichen Vereinbarung keine Zahlung über die Akkordsumme leiste.

In dieser Vereinbarung hätten der Kläger und U. zugestimmt, daß die Akkordlöhne bei Arbeiten über 100 m^2 sich auf alle Nebenarbeiten erstrecken sollen.

Die vom Kläger bezeichneten Arbeiten seien solche Nebenarbeiten und daher nicht besonders zu vergüten, weil das Arbeitsausmaß über 600 m^2 betragen habe. Dieser Auffassung widersprach

der Kläger, weil es sich hier um Störungen im Fortschreiten der Arbeit aus dem Verschulden des Auftraggebers handle. Aus dem vom Beklagten vorgelegten und vom U. und dem Kläger unterschriebenen Vertrage konstatierte das Gericht:

1. daß für Arbeiten in Wien und der Provinz im Ausmaße von über 100 m^2 Akkordlöhne inklusive aller Nebenarbeiten gezahlt werden;

2. daß sich Beklagter bei Arbeiten in der Provinz außer diversen Zulagen auch zur Zahlung von Regiestunden und unverschuldeter Wartestunden gegen Beibringung einer Bestätigung von Seite des betreffenden Bauherrn verpflichtete.

Der vernommene Zeuge bestätigte die Angaben des Klägers über den bei der Akkordarbeit eingetretenen Zeitverlust und dessen Gründe. Bezüglich der vorliegenden Bestätigung über die Zahl der Regietage äußerte sich Zeuge dahin, daß sich der Zeitverlust pro Mann nur auf 6 Tage stellen könne. Er arbeite schon durch Jahre bei dem Beklagten und lege mit einem Helfer mindestens 100 m^2 pro Tag. Das Ausmaß der Arbeit in Gösting betrug 614·35 m^2; sie hätte daher in 6 Tagen beendet sein müssen. Durch die vom Kläger geschilderten Umstände brauchten Zeuge und Kläger 12 Tage, daher jeder um 6 Tage geschädigt erscheine. Kläger bezog im Taglohne immer 5 K und es stelle sich daher dessen Entschädigungsforderung einschließlich der Provinzzulagen wie folgt:

6 Tage à 5 K	30 K — h
6 Zulagen à 2 K	12 „ — „
6 Logisspesen à 1 K 60 h	9 „ 60 „
zusammen .	51 K 60 h

Gegen diese Berechnung wurde von den Parteien keine Einwendung erhoben; Kläger erklärte, daß er sich mit dem eingeklagten Betrag von 47 K 50 h begnügen wolle.

Dieser Betrag wurde dem Kläger zugesprochen.

Gründe: Zur Beurteilung des Rechtsstandes des vom Beklagten zweifellos nach § 1155, a. b. G. B., angesprochenen Ersatzes mußte sich das Gewerbegericht darüber schlüssig werden, ob die vom Kläger und U. unbestritten geleisteten Arbeiten außerhalb der Akkordvereinbarung als zu der Akkordarbeit unbedingt nötige Nebenarbeiten zu bezeichnen oder als ein unnötiger Zeitverlust aufzufassen sind.

Das Gewerbegericht gelangte zu der letzteren Anschauung, weil es sich hier um Nebenarbeiten handelte, die mit dem Legen von Linoleum nicht unbedingt und der Sache nach verbunden sind und

daher in allen Fällen nebenbei geleistet werden müssen, sondern dadurch erforderlich wurden, daß der Beklagte oder vielleicht auch dessen Auftraggeberin ihrer Verpflichtung, das Linoleum am Arbeitsorte selbst bereit zu halten und auch den nötigen Ballast beizustellen, nicht nachgekommen sind. Hiedurch ist aber für den Kläger zweifellos ein Rechtsanspruch aus dem Titel der Entschädigung im Sinne des § 1155, a. b. G. B., erwachsen, weshalb dessen Klagebegehren im allgemeinen rechtlich begründet erscheint.

Was das Ausmaß der dem Kläger gebührenden Entschädigung betrifft, so hat das Gewerbegericht auf Grund der vorliegenden Zeugenaussage des Josef U. den vom Kläger angesprochenen Betrag von 47 K 50 h gemäß § 273, Z. P. O., für angemessen befunden und denselben daher dem Kläger zuerkannt.

Nr. 1366.

Aus der Vereinbarung eines Einheitssatzes für die Berechnung des Lohnes folgt an sich noch nicht der Anspruch auf Zuweisung aller Arbeiten, die vom Arbeiter nach diesem Einheitssatze hätten verrichtet werden können.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 19. April 1907, Cr I, 247/7.

Kläger stand bei der beklagten Firma als Gußputzer gegen beiderseitigen Kündigungsausschluß in Verwendung. Daraus, daß mit ihm ein Einheitspreis von 10 h und bei Aluminium von 20 h pro Kilogramm vereinbart wurde, folgert er, daß er die gesammten Gußstücke, die in Sand gegossen wurden, zur weiteren Bearbeitung in Akkord übernommen habe; es hätten ihm daher auch die 6 Stangen, welche in Sand gegossen wurden, zur weiteren Bearbeitung übergeben werden sollen; er habe aber nur 2 Stück zur Bearbeitung erhalten, die ihm nach dem vereinbarten Gewichtspreise vergütet wurden, wogegen die weiteren 4 Stück im Gesamtgewichte von 450 *kg*, bei denen er 45 K verdient hätte, durch die Schneidmaschine bearbeitet wurden. Er erachtet sich daher durch diese Arbeitsentziehung um den Betrag von 45 K geschädigt. Die Bearbeitung dieser 4 Stangen hätte 8 Arbeitsstunden in Anspruch genommen.

Der Vertreter der Beklagten erwiderte, daß mit dem Kläger ein Vertrag des Inhalts, daß er alle Gußstücke zur Bearbeitung erhalte, nicht abgeschlossen wurde; ihm wurden die in Sand gegossenen Stücke ohne Akkordschein zugeteilt; die Entlohnung erfolgte pro Stück nach dem vereinbarten Gewichtspreise. Die fraglichen in Sand

gegossenen Stangen wurden das erstemal angefertigt. Man habe nur die ersten 2 Stück dem Kläger in Arbeit gegeben und nach dem Gewichtspreise entlohnt. Bezüglich der weiteren 4 Stück wurde, weil sich deren Bearbeitung durch die Maschine billiger stellte, angeordnet, daß sie durch die Maschine bearbeitet werden.

Kläger gab zu, daß er über die ihm zugeteilten Gußstücke keine Akkordzetteln bekam und bemerkte, daß sein Wochendurchschnittsverdienst 45 K betrug, daß er am 6. April 1907 austrat, weil ihm die 4 Stangen nicht in Arbeit gegeben wurden.

Zeuge Hermann D. gab an, daß die 6 Stangen in 3 Partien zu je 2 Stück aus der Gießerei kamen, daß er nur die erste Partie dem Kläger zur Bearbeitung übergeben habe, wogegen die beiden andern Partien zur Schneidmaschine kamen, was er auch dem Kläger bekanntgab.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger geht von der Ansicht aus, daß mit der Festsetzung des Einheitspreises von 10 h, respektive 20 h pro Kilogramm ein Akkordvertrag über die Putzarbeiten an sämtlichen aus der Gießerei kommenden Putzstücken mit ihm abgeschlossen worden sei. Dieser Ansicht konnte vom Gerichte auf Grund der Ergebnisse der Verhandlung nicht beigepflichtet werden. Kläger konnte den Beweis dafür, daß ihm die Gußarbeiten an sämtlichen Gußstücken übertragen wurden, nicht erbringen und vom Vertreter der Beklagten wurde dies in Abrede gestellt. Aus der Festsetzung des Lohnsatzes allein kann aber auf einen Akkordvertrag nicht geschlossen werden; dieser setzt vielmehr voraus, daß der Lohn für eine bestimmt begrenzte Arbeit, also für die in einem bestimmten Arbeitsresultate verkörperte Arbeit vereinbart wurde. Wenn im Arbeitsvertrage die Zahl der zu liefernden Arbeiten oder Stücke nicht beschränkt ist und der Lohn unter Zugrundelegung eines Einheitspreises vereinbart wurde, dann liegt kein Akkordvertrag, sondern ein unbeschränkter Stücklohnvertrag vor. Ein solcher wurde mit dem Kläger geschlossen, da er pro Stück nach dem Gewichtseinheitspreis entlohnt wurde. Beim Stücklohnvertrage kann Kläger aber den Lohn nur für jene Stücke begehren, welche ihm in Arbeit gegeben und von ihm ordnungsmäßig bearbeitet wurden. Durch die Aussage des Zeugen Hermann D. erscheint als erwiesen, daß dem Kläger von den in 3 Partien aus der Gießerei gekommenen Stangen nur die erste Partie zur Bearbeitung übergeben wurde, für welche er ja nach seinen eigenen Angaben den vereinbarten Gewichtslohn erhielt. Da somit Kläger zur Bearbeitung der weiteren Partien nicht bestellt war, erscheint der Klagsanspruch nach § 1155, a. b. G. B. nicht begründet.

Nr. 1367.

Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses kann der im Akkordlohn angestellte Arbeiter nicht verlangen, daß ihm die Vollendung der von ihm begonnenen Akkordarbeit aufgetragen werde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. August 1907, Cr. I, 542/7.

Kläger trat am 25. Juni 1907 als Eisendreher gegen Akkordlohn unter Vereinbarung einer eintägigen Kündigungszeit in den Dienst der beklagten Firma. Am 26. Juli übernahm er eine Akkordarbeit, nämlich die Herstellung von 12 Ziehdornen, wofür ihm ein Arbeitslohn von je 5 K, zusammen 60 K, zugesichert war.

Am 6. August 1907 wurde Kläger nach Auszahlung des auf die eintägige Kündigungsfrist entfallenden Lohnes entlassen.

Am Tage darauf meldete er sich um den Akkordlohn für die oben erwähnten 12 Ziehdornen. Diese Arbeit ist von ihm zur Hälfte hergestellt worden. Den auf diese Hälfte entfallenden Lohn per 30 K zahlte die beklagte Firma im Laufe des Prozesses aus. Kläger begehrte auch Zahlung des Akkordlohnes für die noch nicht fertiggestellte Arbeit mit der Begründung, ihm sei diese Arbeit aufgetragen worden und er sei durch die von der beklagten Firma verfügte Entlassung, somit durch Verschulden der beklagten Firma, an der Durchführung der übernommenen Arbeit verhindert worden. Das Klagebegehren ist auf Zahlung des Betrages von 30 K und Kostenersatz eingeschränkt worden.

Die beklagte Firma beantragt kostenpflichtige Abweisung des eingeschränkten Klagebegehrens. Sie habe bei der Auszahlung des Lohnes an den Kläger auf die Ziehdornen ganz vergessen. Als Kläger am Tage nach dem Austritt an die Ziehdornen erinnerte und den Lohn für die ganze Arbeit verlangte, habe sie ihm erlaubt, die Akkordarbeit zu vollenden, er habe das aber mit der Begründung, daß er sein Arbeitsbuch schon erhalten habe, abgelehnt. Kläger gibt dies als richtig zu.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: § 77, Gew. O., bestimmt nur, daß Hilfsarbeiter, welche nach dem Stücke entlohnt werden oder im Akkord arbeiten, erst dann auszutreten berechtigt sind, wenn sie die übernommene Arbeit beendet haben. Daraus kann keineswegs gefolgert werden, daß der Hilfsarbeiter von dem Geschäftsinhaber vor Beendigung der übernommenen Akkordarbeiten nicht entlassen werden dürfe, wenn dieser Entlassung eine Kündigung vorangegangen ist oder ein gesetzlicher Entlassungsgrund vorliegt. Der zwischen Kläger und Beklagten

bestehende Vertrag ist kein Werksvertrag, sondern ein Lohnvertrag, der Kläger war verpflichtet, die ihm zugewiesene Arbeit in der hiefür bestimmten Zeit herzustellen und nur die Lohnhöhe war nach Arbeitseinheiten ausgemittelt worden. Ein Anspruch des Klägers nach durch Kündigung erfolgter Lösung des Arbeitsverhältnisses die ihm übertragene Akkordarbeit zu vollenden, besteht nicht, noch viel weniger aber ein Anspruch auf Zahlung des Lohnes für die von ihm gar nicht geleistete Arbeit. Allein selbst wenn das Verhältnis zwischen Kläger und Beklagten nicht als ein gewerbliches Dienstverhältnis, sondern als ein Werksvertrag aufgefaßt werden könnte, könnte Kläger im Grunde des § 1155, a. b. G. B., nur eine angemessene Entschädigung für die durch beiderseitiges Verschulden nicht zustande gekommene Arbeit verlangen, doch würde diesem Anspruche die Tatsache entgegenstehen, daß ihm nach der Entlassung ausdrücklich angeboten wurde, er möge die Arbeit vollenden. Da er dies ablehnte, könnte selbst bei Annahme des Bestehens eines Werksvertrages davon nicht gesprochen werden, daß die Arbeit durch Verschulden des Arbeitgebers nicht zustande kam.

Nr. 1368.

Der Stundenlohn kann mangels anderer Vereinbarung nur für wirklich geleistete Arbeitsstunden, nicht aber für Feiertage beansprucht werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Jänner 1907, Cr. I, 18/7.

Kläger, welcher am 7. April 1905 beim Beklagten als Mechanikergehilfe gegen einen Stundenlohn von 47 h bei zehnstündiger Arbeitszeit in Arbeit getreten ist und am 28. Dezember 1906 das Arbeitsverhältnis gelöst hat, begehrt den Lohn für die beiden Weihnachtsfeiertage (25. und 26. Dezember 1906) per 9 K 40 h, gibt hiezu an, daß er an beiden Feiertagen nicht gearbeitet hat und daß ihm vom Beklagten die Feiertage niemals gezahlt wurden.

Beklagter erwiderte, daß er die Feiertage, an denen nicht gearbeitet wurde, nie bezahlt habe; da hiemit die älteren Arbeiter unzufrieden waren, habe er im November 1906 mit einigen Gehilfen als Vertrauensmännern vereinbart, daß in Zukunft jene Gehilfen, welche schon zwei Jahre bei ihm in Arbeit stehen, die Feiertage, an denen nicht gearbeitet werde, bezahlt erhalten; jene Gehilfen, welche noch nicht zwei Jahre in Arbeit stehen, bekommen die Feiertage, an denen sei nicht arbeiten, nicht bezahlt, dagegen die Feiertage, an denen sie arbeiten, mit dem vereinbarten Tag- oder Stundenlohne nebst 50 Prozent Zuschlag entlohnt.

Kläger bestritt diese Abmachung. Die Zeugen A und B bestätigen die Angaben des Beklagten. Ersterer hat die Vereinbarung mit dem Beklagten den Arbeitern seiner Abteilung mitgeteilt; Letzterer konnte nicht angeben, ob Kläger von dieser Vereinbarung Kenntnis erhielt. Dieser bemerkte hierauf, daß er nicht in der Abteilung des A arbeitete, was Beklagter auch zugab, und daß er auch durch Werkführer B von der Vereinbarung keine Kenntnis erhielt.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht konnte nach den Angaben der Zeugen nicht als erwiesen annehmen, daß Kläger von der im November 1906 bezüglich der Entlohnung der Feiertage zwischen dem Beklagten und der Gehilfenabordnung getroffenen Vereinbarung in Kenntnis gesetzt worden ist. Dessenungeachtet war das Klagebegehren abzuweisen. Kläger stand gegen Stundenlohn in Arbeit.

Bei Tag- oder Stundenlohn wird der Lohn für so viele Tage oder Stunden bezahlt als gearbeitet wurde, demnach gebührt für Feiertage, an denen nicht gearbeitet wird, kein Lohn, da beim Fehlen einer Leistung von einer Gegenleistung keine Rede sein kann. Kläger hat an den beiden Feiertagen, für welche er den Lohn begehrt, nicht gearbeitet, daher er auch keinen Lohn zu erhalten hat.

Nr. 1369.

Hat der Reisende nach der Rückberufung von der Reise sich, ohne Einwendungen zu erheben, zu Arbeiten im Geschäftslokale des Prinzipals verwenden lassen, so kann er für die Zeit dieser Verwendung nicht die Vergütung entgangener Reisediäten begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 23. März 1907, Cr. VI, 547/7.

Anfangs September v. J. nahm A. B., Gesellschafter der beklagten Firma, den Kläger für drei Monate als Reisenden und Einkäufer gegen einen Gehalt von monatlich 300 K, 8 K Reisediäten und Ersatz der Fahrtauslagen in den Dienst der beklagten Firma auf. Am 4. September v. J. trat der Kläger den Dienst an, indem er für die beklagte Firma eine Reise nach Nordtirol unternahm.

Nach vier Wochen rief die beklagte Firma den Kläger von der Reise zurück und verwendete ihn als Kellermeister in ihren hiesigen Kellereien. Sodann wurde er noch zu einer ganz kurzen Reise nach Krems verwendet. Nach drei Monaten, von Anfang September v. J. gerechnet, wurde das Dienstverhältnis gelöst.

Der Kläger behauptet nun, er sei als Reisender aufgenommen worden und hätte die ganzen drei Monate als Reisender verwendet werden sollen. Da er nur einen Monat als Reisender Verwendung fand, verlangt er Ersatz seines Schadens, den er dadurch erlitt, daß ihm durch zwei Monate die Diäten von täglich 8 K nicht ausbezahlt wurden. Diesen Entgang beziffert er mit 450 K und beantragt die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung dieses Betrages nebst Kostenersatz.

Die beklagte Firma beantragt die kostenpflichtige Abweisung dieses Begehrens und wendet folgendes ein: sie habe beim Engagement ausdrücklich dem Kläger eröffnet, sie behalte sich vor, den Kläger, wenn die Einkaufszeit vorüber ist, im Keller zu beschäftigen. Die Einkaufszeit falle mit der Weinlesezeit zusammen, sei diese vorüber, so sei für den Einkäufer, und als solcher war Kläger aufgenommen, auf der Reise nichts mehr zu tun. Nach vier Wochen seit der Anstellung sei Kläger zurückberufen und im Keller verwendet worden. Er habe gegen diese Verwendung gar keinen Protest eingelegt und nichts davon gesprochen, daß er auf die Reise zu gehen habe oder daß er Ersatz des Diätenentganges begehre. Als die drei Monate vorbei waren, habe sie den Kläger zu ihrem Buchhalter S. Sch. geschickt, damit er mit diesem verrechne. Mit Sch. habe sich Kläger verrechnet, seine Forderungen angegeben, aber kein Wort davon gesagt, daß er einen Ersatz für entgangene Diäten verlange. Übrigens könnte er nur den Ersatz dessen verlangen, was er sich von den Diäten erspart hätte. Mit den täglichen 8 K hätte er während der Reise leben müssen, er hätte sich höchstens 3 K im Tage ersparen können. Das würde für 60 Tage eine Summe von 180 K geben, von der ein Schuldbetrag von 50 K abzuziehen wäre. Die Forderung des Klägers würde also der Höhe nach im äußersten Falle 130 K betragen, nicht aber 450 K.

Der Kläger gibt zu, daß er nach seiner Rückberufung von der Reise im Keller gearbeitet, daß er gegen die Verwendung zur Kellerarbeit nicht protestiert und nichts davon gesagt habe, daß er Ersatz für entgangene Diäten beanspruchen werde, er habe sich gedacht, die beklagte Firma werde ihn ohnehin wieder auf die Tour schicken.

Das Klagebehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es kann füglich dahingestellt bleiben, ob die beklagte Firma bei der Anstellung des Klägers als Reisenden sich vorbehalten hat, ihn nach dem Einkauf in ihren Kellereien zu beschäftigen. Denn auch wenn sie diesen Vorbehalt nicht gemacht hätte, ist das Klagebegehren unbegründet. Maßgebend für die Entscheidung ist der Umstand, daß der Kläger von der Reise zurückberufen, daß er dann zu Kellerarbeiten verwendet wurde und daß er gegen diese Verwendung keine Einsprache erhoben und seine weitere Verwendung als Reisender nicht begehrt hat.

Hat er sich zu Kellerarbeiten verwenden lassen, so war er ohne Zweifel damit einverstanden. Wollte er eine Forderung auf Ersatz der entgangenen Diäten erheben, so mußte er doch sicherlich die beklagte Firma wissen lassen, daß er darauf bestehe, als Reisender verwendet zu werden. Denn nur für Reisetage sind die Reisediäten zu entrichten. Es liegt also, selbst wenn der Kläger nur als Reisender aufgenommen worden ist, ein stillschweigendes Abgehen der Parteien von der Verwendung des Klägers als Reisenden vor und erscheint sein Anspruch auf Ersatz entgangener Diäten grundlos.

Nr. 1370.

Im Zweifel gebührt die Neujahrsremuneration nur, wenn der Angestellte zu Neujahr noch im Dienste ist.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 29. Dezember 1906, Cr. VI, 2003/6.

Der Kläger war seit 1. August 1892 im Geschäfte der beklagten Firma als Kommis gegen einen Monatsgehalt von zuletzt 130 K bis zum 25. Oktober 1906 angestellt und hat alljährlich zu Neujahr eine dem Monatsgehalte gleichkommende Remuneration erhalten. Er behauptet nun, im Jahre 1892 im Café de l'Europe mit dem damaligen, seither verstorbenen Chef der beklagten Firma vereinbart zu haben, daß ihm im Falle seines Austrittes ein Betrag von der Neujahrsremuneration gebühren solle, der auf die Dienstzeit im letzten Jahre entfalle. Gemäß dieser Vereinbarung berechnet sich der Kläger den auf die Zeit vom 1. Jänner bis 25. Oktober entfallenden Teil der Neujahrsremuneration mit 216 K 66 h und verlangt auf Grund dieses Sachverhaltes Zahlung dieses Betrages und Kostenersatz.

Die beklagte Firma beantragt kostenpflichtige Abweisung der Klage. Sie bezeichnet die Angaben des Klägers über die Höhe seiner Bezüge als richtig, bestreitet aber die von ihm behauptete Vereinbarung. Der Chef der beklagten Firma, ein Bruder des früheren Firmenchefs, behauptet, er sei 26 Jahre im Geschäfte der beklagten Firma tätig, habe von allen Vorkommnissen Kenntnis gehabt und habe nichts davon erfahren, daß sein verstorbener Bruder eine Verabredung, wie sie der Kläger behauptet, mit ihm getroffen habe. Die Angestellten der Firma bekommen allerdings durchwegs eine Neujahrsremuneration, doch nicht auf Grund eines Vertrages, sondern als Schenkung. Auf eine solche Schenkung habe aber der Kläger schon deshalb keinen Anspruch, weil er wegen Veruntreuung entlassen wurde.

Diesbezüglich gibt der Kläger selbst zu, daß er in Geldverlegenheit war und sich hiedurch verleiten ließ, von einem Kunden namens L. geleistete Zahlungen in der Höhe von über 900 K nicht abzuführen und den Eingang dieses Betrages zu verheimlichen. Erst nach Entdeckung dieser Tat habe er den Schaden gutgemacht, so daß eine Strafanzeige unterblieb.

Als Partei einvernommen, bestätigt der Kläger, die von ihm behauptete Vereinbarung im Jahre 1892 mit dem damaligen Chef der beklagten Firma getroffen zu haben.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Ihrem Wesen nach ist die Neujahrsremuneration eine Belohnung für die in der Weihnachtszeit und zum Beginn des neuen Jahres geleistete Mehrarbeit im Geschäfte. Die Fälligkeit dieser Remuneration ist, wenn sie sich nicht als Geschenk darstellt, sondern aus einem Vertrage gebührt, davon bedingt, daß der Angestellte am Neujahrstag noch Angestellter ist. Daraus folgt, daß der eingeklagte Anspruch des am 25. Oktober wegen Veruntreuung entlassenen Klägers auf Zahlung der Neujahrsremuneration ihm nicht gebührt, mag diese Remuneration sonst aus einem Vertrage ihm zugestanden haben oder nicht — es müßte denn sein, daß ein Übereinkommen getroffen wurde, wonach der Prinzipal ausdrücklich die Verpflichtung übernahm, dem Kläger im Falle seines Austrittes innerhalb des Jahres einen der Dienstzeit entsprechenden Teil der Neujahrsremuneration zu bezahlen.

Daß ein solches Übereinkommen getroffen wurde, hat freilich der Kläger behauptet und bei seiner Einvernehmung als Partei auch bestätigt. Seine Aussage ist aber durch nichts in ihrer Glaubhaftigkeit unterstützt, sie kann daher unmöglich als jeden Zweifel ausschließend erwiesen angesehen werden, umsoweniger als der Kläger, der zugegebenermaßen wegen Unterschlagung eines nicht unbeträchtlichen Betrages entlassen wurde und daher seinen Posten verloren hat, nicht als eine Persönlichkeit angesehen werden kann, deren Angaben ohne besondere Vorsicht Vertrauen entgegen zu bringen ist.

Nr. 1371.

Der Kollektivvertrag zwischen Fabrikanten und Hilfsarbeitern steht einem anderweitigen besonderen Übereinkommen auch dann nicht im Wege, wenn die Arbeiter, die dieses Übereinkommen abschlossen, den Kollektivvertrag nicht gekannt haben.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 5. Juni 1907, Cr. IV, 971/7.

Die Kläger brachten vor, daß sie bis 17. Februar 1907 beim Beklagten als Heimarbeiter beschäftigt waren, daß Beklagter den

zwischen dem Vereine der österreichischen Schuhfabrikanten und dem Vereine der Schuhmacher Österreichs abgeschlossenen Minimallohntarif unterschrieben habe. Entgegen diesem Lohntarife habe Beklagter ihnen bei 190 Dutzend um 40 h pro Dutzend und bei 173 Dutzend um 64 h pro Dutzend zu wenig bezahlt, daher sie von ihm 186 K 76 h zu fordern hätten.

Kläger J. R. bemerkt hiezu, daß er wegen der Nichteinhaltung des Tarifes seitens des Beklagten gegen diesen bei der Kontrollkommission Beschwerde geführt habe, über die zu seinen Gunsten entschieden wurde.

Beklagter, welcher den Lohntarifvertrag und das Protokoll der Kontrollkommission vom 12. April 1907 vorlegt, bemerkt, daß er zwar den Lohntarif seinerzeit unterfertigt, aber mit den beiden Klägern F. R. und L. S. ein Separatübereinkommen abgeschlossen habe, welches er vorlegt. In diesem von ihnen unterfertigten Übereinkommen erklärten sie rechtsverbindlich, daß das zwischen dem Arbeitsgeber und dem Verein der Schuhmacher Österreichs, resp. dem Vereine der österreichischen Schuhfabrikanten abgeschlossene Übereinkommen für sie keine Geltung habe, als nicht bestehend anzusehen sei und demzufolge auf Grund dieses Übereinkommens weder sie noch eine dritte Person für sie einen Anspruch erheben könne. Diese beiden Kläger können daher den Lohn nach dem Tarifvertrage nicht beanspruchen. Der Kläger J. R. war bei ihm nicht in Arbeit, er habe weder dessen Arbeitsbuch in Händen noch für denselben Krankenkassenbeiträge gezahlt; derselbe war bei anderen Firmen beschäftigt.

Der Kläger F. R. und Sz. anerkennen ihre Unterschrift auf dem vorgelegten Übereinkommen, bemerken nur, daß sie nicht gewußt haben, was sie unterschreiben. Kläger J. R. gibt zu, daß Beklagter nicht sein Arbeitsbuch hatte, daß er auch bei diesem keine Krankenkassenbeiträge geleistet habe, er habe aber die Heimarbeit beim Beklagten geholt, wozu dieser bemerkte, daß die Arbeit nur für die beiden anderen Kläger abgeholt wurde. Zu dem Tarife wird vom Beklagten bemerkt, daß er bereits erloschen sei, weil die Arbeiterschaft ihrer Verpflichtung zur Durchsetzung der Lohnkonvention bisher nicht nachgekommen, da noch mindestens 40 Schuhfabrikanten den Tarif noch nicht angenommen haben.

Aus dem Kontrollkommissionsprotokolle wird festgestellt, daß Beklagter verpflichtet wurde, dem Beschwerdeführer die von ihm verlangte Nachzahlung im Sinne des Lohntarifes zu leisten.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Wie sich aus vorstehendem Tatbestande ergibt, wird von den Klägern der Klagsanspruch aus dem zwischen dem Vereine

der österreichischen Schuhfabrikanten und dem Verein der Schuhmacher Österreichs abgeschlossenen Minimallohntarifvertrage, welchem der Beklagte beigetreten ist, abgeleitet. Zwischen dem Beklagten und den Klägern F. R. und L. S. wurde aber ein Separatübereinkommen dahin getroffen, daß sie aus dem genannten Tarifvertrage keine Ansprüche erheben können. Dieses Separatübereinkommen allein genügte, um den Klagsanspruch bezüglich der beiden genannten Kläger als unbegründet zu bezeichnen, wobei auf deren Vorbringen, daß sie nicht wußten, was sie unterschreiben, keinerlei Bedacht zu nehmen war, da es ihre Sache war, sich vor Unterfertigung mit dem Inhalte vertrautzumachen, dieselben durch die Unterfertigung des Übereinkommens sich mit dessen Inhalte einverstanden erklärten (§ 294, Z. P. O.).

Bezüglich des Klägers J. R. konnte das Gericht auf Grund des beiderseitigen Vorbringens nicht die Überzeugung gewinnen, daß er beim Beklagten in einem Arbeitsverhältnisse gestanden; die Umstände, daß er sein Arbeitsbuch dem Beklagten nicht übergeben hat und daß er beim Beklagten auch keine Krankenkassenbeiträge leistete, sprechen dafür, daß dieser Kläger beim Beklagten nicht in Arbeit gestanden ist. Aus dem Umstand allein, daß der Kläger vom Beklagten die Heimarbeit abgeholt hat, konnte, weil auch die beiden anderen Kläger Heimarbeiter waren, nicht auf ein Arbeitsverhältnis geschlossen werden.

Da somit dieser Kläger vom Beklagten für Arbeiten nicht bestellt worden ist, entfällt auch ein Lohnanspruch (§ 1142 a. b. G. B.).

Die Berufung der Kläger wider dieses Urteil wurde vom k. k. Landesgerichte in Z. R. S. in Wien als Berufungsgericht mit Urteil vom 26. Juni 1907, Cg. VI, 453/7, zurückgewiesen.

Gründe: Im Gegensatz zum Gewerbegericht ist der Gerichtshof zu der Anschauung gelangt, daß nicht nur F. R. und L. S., sondern auch J. R. in einem Dienstverhältnis zum Beklagten gewesen sind.

Denn wenn auch der Letztgenannte sein Arbeitsbuch dem Beklagten nicht übergeben hat, was allerdings auf das Nichtbestehen eines Vertragsverhältnisses hinzudeuten scheint, so hat doch der Beklagte zugegeben, daß er nicht nur ursprünglich im Oktober 1905 zunächst nur mit J. R. — in dessen Wohnung die Arbeiten gemacht wurden — unterhandelt hat, sondern auch später im Oktober 1906 wieder, als es sich um die Aufnahme des S. handelte, daß er ferner mit den Brüdern R. anläßlich der Lohnbewegung zu Weihnachten 1905 verhandelte, endlich daß er wiederholt auch den Lohn zu Handen der Geliebten des J. R., M. L., ausbezahlt hat.

Es ergibt sich aus alldem, daß die drei Kläger zusammen eine Arbeitergruppe bildeten, die gemeinsam die fraglichen Schuhmacherarbeiten übernahmen, und es geht nach der Rechtslage nicht an, das Verhältnis eines jeden einzelnen der drei Arbeiter für sich allein aufzufassen; jeder von ihnen hat, falls er allein mit dem Beklagten verhandelte, im Namen der ganzen Gruppe gehandelt.

Trotzdem mußte das Begehren der drei Kläger aus folgenden Gründen abgewiesen werden. Für die Frage, ob die Kläger den begehrten höheren Lohn ansprechen können, muß zunächst die rechtliche Wirkung des Kollektivvertrages erörtert werden, dem beigetreten zu sein der Beklagte zugibt.

Die Erörterung der Frage, ob der Kollektivvertrag nur dann Giltigkeit erlangen sollte, wenn wenigstens die Mehrheit der Arbeitsgeber demselben beitritt, und ob die Mehrheit beigetreten ist oder nicht, ist für die Entscheidung belanglos.

Das österreichische Gewerberecht steht auf dem Boden des freien Arbeitsvertrages (§ 72 Gew. O.).

Daraus, daß eine Anzahl Gewerbetreibender, darunter der Beklagte, die Lohntarifkonvention unterfertigt hat, ergibt sich unter Umständen nur die moralische Verpflichtung der betreffenden Meister, den Lohnvertrag mit den Gehilfen auf Grund dieses Tarifes abzuschließen, nicht aber kann die Annahme des Tarifes durch den Beklagten schon die Stelle einer Vereinbarung zwischen ihm und den Klägern supplieren. Die Nichtbeachtung des Tarifes könnte den Beklagten nur als Vertragsuntreue gegenüber der Gesamtheit der Gehilfenschaft, aber nicht gegenüber den einzelnen bei ihm beschäftigten Gehilfen zur Last gelegt werden.

Maßgebend bleiben also lediglich die zwischen dem Beklagten und den Klägern getroffenen Vereinbarungen. Nun liegt vor, daß der Beklagte mit zweien von den Klägern ausdrücklich und schriftlich dahin übereingekommen ist, daß der mehrerwähnte Kollektivvertrag keine Geltung hat, und tatsächlich haben die Kläger sich mit der Entlohnung auf Grund des früher allgemein herrschenden Lohntarifes begnügt und den auf Grund desselben berechneten Lohn durch 16 Monate allwöchentlich ohne jeden Widerspruch entgegengenommen.

Das Vorbringen der Kläger, daß sie erst später davon Kenntnis erlangten, daß Beklagter der Konvention beigetreten ist, ist belanglos und wird dadurch widerlegt, daß in dem Übereinkommen vom 12. Jänner 1906 resp. 29. Oktober 1906 die Konvention ausdrücklich erwähnt wird.

Diese zwei Übereinkommen sind giltig und rechtswirksam, denn wenn die Kläger sie ungelesen unterschrieben haben sollen, ist das ihre Schuld und eine Täuschung durch den Beklagten wird gar nicht behauptet. ...

Nr. 1372.

Ein Monteur und Geschäftsdiener, dem aufgetragen wird, Leute zur Bestellung von Waren zu animieren, hat Anspruch auf separate Entlohnung der in Ausführung dieses Auftrages geleisteten Dienste, auch wenn ein Honorar hiefür nicht vereinbart wurde.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 18. Mai 1907, Cr. VI, 903/7.

Der Kläger war vom 1. März 1906 bis zum 30 Apil 1907 bei der beklagten Firma als Geschäftsdiener angestellt. Während dieser Zeit wurde er auch von der beklagten Firma dazu verwendet, Kunden, die eine landwirtschaftliche Maschine gekauft hatten, zu besuchen und die von ihnen gekauften Maschinen aufzustellen. Für diese Tätigkeit erhielt er außer seinem gewöhnlichen Lohn von wöchentlich 25 K noch die Fahrtauslagen und Reisediäten von 5 K. Der Kläger gibt nun an, er habe gelegentlich solcher von ihm vorgenommener Montierungen die Kunden dazu beredet, Bestellungen auf Manila (zur Herstellung der Feldgarbenbänder) zu machen. Zufolge seiner Bemühungen habe er Bestellungen in der Höhe von zusammen 1.290 K 50 h der beklagten Firma zugebracht. Für diese Tätigkeit, die nach seiner Ansicht nicht in den Pflichtenkreis eines Monteurs gehörte, verlangt er Zahlung einer 20%igen Provision im Betrage von 258 K 10 h. Hierauf und auf Kostenersatz ist das Klagebegehren gerichtet. Zur Begründung seines Anspruches führt er an, die beklagte Firma, u. zw. der Leiter der Wiener Niederlage Paul E., habe ihm ausdrücklich eine Provision versprochen und der Gesellschafter Anton B. habe ihm ebenfalls Zahlung einer Provision zugesagt. Betreffend die Höhe gab er an, eine 20%ige Provision sei usancemäßig.

Die beklagte Firma beantragt kostenpflichtig Abweisung der Klage und wendet ein, sie pflege dem Provisionsagenten, der neue Käufe von landwirtschaftlichen Maschinen bringe, eine 6%ige, nicht 20%ige Provision zu bezahlen, nicht aber dem Monteur, der gegen festen Gehalt, Ersatz der Reiseauslagen und gegen Reisediäten angestellt ist. Bestritten wird, daß Paul E. oder Anton B. dem Kläger Provision versprochen habe, daß Kläger Bestellungen auf Manila brachte, wird zugegeben, es sei gewöhnlich, daß die Besteller landwirtschaftlicher Maschinen nach Lieferung der Maschine Manila für die Garbenbänder bestellen.

Zeuge Paul E. sagt unter Eid aus, er habe dem Kläger keine Provision für irgend welche Geschäfte zugesagt. Zeuge Ivo K. sagt aus, der Angestellte Isidor J. der beklagten Firma habe im August 1907 zu Paul E. gesagt, der Kläger habe viel Manila verkauft, E. müsse ihm dafür etwas geben, man müsse die Leute anspornen. Darauf habe er erwidert: „Ich werde ihm den entsprechenden Betrag zusammenrechnen und zu Neujahr geben." Von der Höhe des Betrages oder von einer Provision sei nichts erwähnt worden. Als Partei einvernommen, sagt Kläger aus, Anton B. habe ihm nach Neujahr versprochen, er werde ihn wie jeden Vertreter zahlen. Der öffentliche Gesellschafter Anton B. sagt als Partei aus, Kläger habe zu Neujahr von ihm eine Provision begehrt und darauf hingewiesen, daß E. ihm eine solche versprochen habe. Darauf habe er nur geantwortet, er werde mit E. darüber reden. Eine bindende Erklärung, ihm eine Provision zu zahlen, habe er nicht gegeben.

In erster Instanz wurde das Klagebegehren abgewiesen.

Gründe: Hätte der Kläger, der nur als Geschäftsdiener und Monteur von der beklagten Firma aufgenommen worden war, neue Kunden, die von der beklagten Firma Maschinen kauften, zugebracht, dann würde ihm ein Anspruch auf Zahlung einer Provision zustehen, vorausgesetzt, daß die beklagte Firma zur Zeit des Verkaufes von der Tätigkeit der Vermittler etwas gewußt hätte. Der Kläger hat aber, wie außer Streit ist, nicht etwa neue Maschinenkäufe der beklagten Firma zugebracht, sondern er hat von Kunden derselben Bestellungen auf Manila entgegengenommen, wobei er allerdings, um die Bestellungen zu sichern, sich, wie die beklagte Firma zuläßt, besondere Mühe gegeben haben mag. Für eine solche Leistung kann eine Provision nur dann gefordert werden, wenn sie ausdrücklich bedungen worden ist.

Das Gericht konnte nun nicht als erwiesen ansehen, daß ein derartiges Versprechen von der beklagten Firma gemacht wurde. Zeuge Paul E. stellt eidlich in Abrede, ein solches Versprechen dem Kläger gegenüber gemacht zu haben. Auch der Gesellschafter Anton B. sagt als Partei aus, er habe über das Ersuchen des Klägers um Auszahlung einer Provision nur erklärt, er wolle darüber mit Paul E. reden. Zeuge K. bestätigt nicht mehr, als daß Paul E. dem Kläger eine Neujahrsgratifikation in unbestimmter Höhe in Aussicht gestellt habe. Die Aussage des Klägers, es sei ihm vom B. eine Provision zugesichert worden, ist durch nichts unterstützt und kann daher nicht beweismachend sein. Aus allem diesen ergibt sich, daß die Zusage einer Provision nicht erwiesen ist.

Mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 12. Juni 1907, Cg. VI, 422/7, wurde dem Kläger eine Provision von 45 K 60 h zuerkannt.

Gründe: Nach der Aussage der Zeugen Ivo K. und Paul E., den Briefen vom 18. Juli 1906 (B.) und 22. Juli 1906 (5.) und den Angaben des Beklagten steht fest, daß dem Kläger, bevor er im Sommer 1906 auf das Land geschickt wurde, um von den Landwirten gekaufte Maschinen zu montieren, der Auftrag erteilt worden ist, es sich bei dieser Gelegenheit angelegen sein zu lassen, die Leute zur Bestellung von Manilabindfaden zu animieren, und es ist auch vom Beklagten, wie schon das erstrichterliche Urteil feststellt, zugegeben und geht auch aus dem Briefe vom 22. Juli 1906 hervor, daß der Kläger sich redlich Mühe gegeben hat, diesen Auftrag zu erfüllen. Nun ist zu entscheiden, ob der Kläger für diese Arbeit eine separate Entlohnung neben seinem fixen Lohn zu begehren berechtigt oder ob die Entlohnung für diese in Rede stehende Tätigkeit im Wochenlohne schon enthalten ist. Bei Erledigung dieser Frage kann nicht unbeachtet bleiben, daß der Kläger zunächst als Geschäftsdiener und Monteur, also gewerblicher Hilfsarbeiter, angestellt worden ist und daß bei seiner Aufnahme davon, daß er bestrebt sein soll, Bestellungen auf Manila zu vermitteln, gar nicht die Rede war. Diese Leistung konnte mithin bei der Lohnbildung von 25 K pro Woche vom Kläger gar nicht in Betracht gezogen worden sein. Als Monteur hatte aber der Kläger nur die Pflicht, die ihm als solchem zustehenden gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen (§ 76, Gew. O.), jede weitere Tätigkeit, also auch die, Bestellungen auf Manilabindfaden einzuleiten, entgegenzunehmen und dieselben dem Beklagten zu notifizieren, geht über seinen Pflichtenkreis als Monteur hinaus. Diese Tätigkeit stellt sich als eine Arbeit dar, die gemeiniglich von Agenten und Reisenden besorgt wird, wie denn auch der Beklagte selbst vorgebracht hat, daß auch der Reisende Hans F. damit befaßt war (Beilage Nr. 6). Die vom Kläger mit Erfolg aufgewendete Mühe und Arbeit stellt sich als Nebenarbeit dar, von welcher der Kläger bei seiner Aufnahme als Monteur gar nichts wußte, auf die er daher bei der Lohnvereinbarung nicht reflektieren konnte, die ihm als Monteur und Geschäftsdiener nicht zusteht und für die mangels jedweder Vereinbarung nach § 1152 a. b. G. B. der Richter den angemessenen Lohn zu bestimmen hat.

Was nun die Höhe desselben anlangt, so hat der Kläger selbst nur die Manilabestellungen von 600 K, 160 K und 450 K aufrechterhalten. Letzterer Betrag muß, weil Stornierung erfolgte, außer Betracht bleiben. Es erübrigen daher nur Bestellungen im Gesamtbetrage von 760 K. Auf Grund der Erfahrungen des fachmännisch besetzten Senates entspricht der Vermittlungstätigkeit des Klägers eine 6%ige Provision, d. i. der Betrag von 45 K 60 h.

Nr. 1373.

Der Hilfsarbeiter kann auch wegen des ersten Falles von Trunkenheit im Dienste entlassen werden, wenn dieser Entlassungsgrund vereinbart ist (§ 82 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 30. Jänner 1907, Cr. VI, 199/7.

Infolge der Klage eines entlassenen Kutschers wurde dem Kläger ein Betrag von 16 K zuerkannt, das Mehrbegehren aber abgewiesen.

Gründe: Die Vereinbarung, im Falle des Vorkommens von Trunkenheit den Angestellten sofort zu entlassen, muß durchaus als zulässig erkannt werden, denn wenn es den Parteien freisteht, die gesetzliche Kündigungsfrist durch Vertrag ganz auszuschließen oder rücksichtlich des Termines zu verlängern oder zu kürzen, so steht sicherlich auch nichts im Wege, die gesetzlichen Entlassungs- oder Antrittsgründe im Wege einer Vereinbarung der Zahl nach zu vermehren. Im vorliegenden Falle ist aber nicht erwiesen, daß der Kläger am 22. Jänner l. J. sich einer Trunkenheit schuldig gemacht hat. Nach der Aussage des Zeugen Z., war er zwar nicht nüchtern, aber er hat seinen Dienst ordnungsmäßig versehen, Frachtstücke zur Beförderung aufgegeben, daß Fehlen einer Pferdedecke von seinem Gefährte sofort wahrgenommen; es lag also, wenn er auch angeheitert gewesen sein mochte, keine die Dienstfähigkeit beeinträchtigende Trunkenheit vor, sondern nur ein leichter Grad von Berauschung, der noch nicht als ein die Entlassung rechfertigender Umstand in Betracht kommen kann.

Darnach gebührte dem Kläger gemäß der zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarung ein Lohn von 21 K, wie Beklagter zugegeben hat. Der Beklagte ist nur im Rechte, wenn er von diesem Lohne den Wert der durch die Nachlässigkeit des Klägers verlorenen Pferdedecke abzieht. Aus der Aussage des Zeugen Z. ergibt sich zur Überzeugung des Gerichtes, daß der Kläger seinen Wagen allein ließ, als er in das Eilgutmagazin hineinging und der Kläger selbst gibt zu, kurz vor dem Hineingehen in das Eilgutmagazin noch die Decke an dem Pferde gesehen zu haben. Hätte sich aber Kläger vom Wagen nicht entfernt oder eine Aufsichtsperson bestellt, die auf den Wagen acht gehabt hätte, dann hätte der Verlust der Decke nicht eintreten können. Das Gericht hat aber den Wert der Decke nach freier Überzeugung mit 5 K bemessen. Demgemäß war der Beklagte zur Zahlung eines Betrages von 16 K zu verurteilen, das Mehrbegehren aber abzuweisen.

Nr. 1374.

Die im § 76 Gew. O. den Hilfsarbeitern auferlegte Pflicht zur Treue beginnt schon mit dem Vertragsabschluß und nicht erst mit dem

Beginn der Dienstleistung. Die Annahme einer Provision von Lieferanten des Arbeitgebers ohne dessen Wissen enthält eine Verletzung der Treuepflicht.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Juni 1907, Cr. VI, 1047/7.

Am 7. April l. J. nahm die Beklagte den Kläger als Geschäftsleiter, Verkäufer und Auslagenarrangeur ab 1. Mai l. J. gegen einen Gehalt von monatlich 200 K in den Dienst auf. Es wurde ausbedungen, daß der Vertrag für dic ersten sechs Monate für beide Teile unkündbar, nach Ablauf dieser Zeit aber nach vorausgegangener sechswöchentlichen Kündigung lösbar sein solle. Kläger hat den Dienst am 1. Mai angetreten und wurde am 31. Mai entlassen. Er begehrt Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des rückständigen Maigehaltes per 200 K und zur Zahlung des auf die übrige Vertragsdauer, d. i. bis 15. Dezember 1907 entfallenden Gehaltes von 1300 K, zusammen daher zur Zahlung eines Betrages von 1500 K und zum Kostenersatz.

Die Beklagte beantragt die kostenpflichtige Abweisung der Klage und wendet folgendes ein: Der Maigehalt gebühre allerdings dem Kläger, jedoch sei der Betrag von 200 K durch Vorschüsse gedeckt. Sie habe dem Kläger im ganzen 260 K in mehreren Teilbeträgen an Vorschüssen zugezählt. Am 7. April l. J., als er den Dienst noch gar nicht angetreten hatte, habe sie ihm 200 K als Vorschuß auf den künftigen Gehalt gegeben. Kläger habe sich verpflichtet, diesen Betrag in Monatsraten von 20 K ihr zurückzuzahlen. „Sollte ich jedoch vor Ablauf von zehn Monaten aus Ihren Diensten scheiden, bewillige ich den gänzlichen Abzug des ganzen noch aushaftenden Restes vom fälligen Gehalte.“

Der Kläger gibt zu, der Beklagten im ganzen Vorschüsse von zusammen 220 K zu schulden. Bezüglich des Vorschusses von 200 K vom 7. April l. J., gibt er an, daß diese Schuld noch nicht fällig sei, da er nicht aus dem Geschäfte geschieden, vielmehr von der Beklagten entlassen worden sei.

Bezüglich der Entlassung vom 31. Mai l. J. führt die Beklagte folgendes an: Sie habe Ende Mai erfahren, daß der Kläger noch vor seinem Dienstantritte sowie auch während der Dienstzeit bei ihr, sich von Josef K., der ihr einmal Galanteriewaren verkaufte und ein anderes Mal Porzellanware abgekauft hat, eine Provision zahlen ließ.

Kläger habe zwar erst am 1. Mai l. J. den Dienst angetreten, sei aber schon am 7. April von ihr in den Dienst genommen worden und habe an diesem Tage einen Vorschuß auf seinen Lohn in der Höhe

von 200 K erhalten. Dessenungeachtet habe er von Josef K., dem sie Galanteriewaren um zusammen 1600 K abkaufte, sich für die Vermittlung des Geschäftes eine 10%ige Provision versprechen und eine solche per 130 K auszahlen lassen. Beim Kaufe selbst sei Kläger als ihr Ratgeber zugegen gewesen, da sie im Galanteriewarenhandel unerfahren sei. Sie halte dafür, daß sie vom Kläger in ihren Interessen geschädigt wurde, denn sie könne nicht glauben, daß Kläger, der vom Gegenkontrahenten Provision erhielt, bestrebt gewesen sein könne, auf Erzielung eines niedrigen Kaufpreises anzutragen, da ja die Höhe der ihm zugesagten Provision mit der Höhe des Kaufpreises im geraden Verhältnis stand.

Weiter legt sie ihm zur Last, daß er im Mai — also schon zur Zeit seiner Bedienstung bei ihr, — als sie dem Josef K. ein von ihr erstandenes Porzellanwarenlager angeboten hatte, von Josef K. eine 10%ige Provision vom Kaufpreis unter der Androhung verlangte, er werde, wenn er ihm diese Provision nicht zahle, das Geschäft vereiteln.

Der Kläger gibt zu, von Josef K. für die Vermittlung der beiden Geschäfte eine Provision von 130 K und 15 K erhalten zu haben. Das erste Geschäft sei zu einer Zeit abgeschlossen worden, in der er noch nicht in Diensten der Beklagten stand. Diese habe unter dem Einkaufspreise gekauft, könne daher nicht beschädigt worden sein. Auch habe sie selbst zu K. gesagt, er solle ihm, (dem Kläger) etwas für seine Mühe geben. Bezüglich des zweiten Geschäftes gibt Kläger an, er habe den K. um eine Provision gebeten, als er das Porzellan schon gekauft hatte, es konnte daher hiedurch der Beklagten nicht der mindeste Schaden entstehen. Diesbezüglich führt die Beklagte an, die von K. gekaufte Ware sei Partieware gewesen, die auch K. unter dem Einkaufspreis erstanden hatte, es sei selbstredend, daß für solche Ware nicht der Einkaufspreis bezahlt werde. Sie habe allerdings zu K. gesagt, er solle dem Kläger für seine Mühe etwas geben, damit meinte sie aber nur, daß er ihm einige Zigarren geben solle, von dem, daß Kläger eine 10prozentige Provision sich hatte von K. versprechen lassen, hatte sie keine Ahnung. Ihr wäre es nie eingefallen, dem K zu raten, er möge dem Kläger 130 K schenken.

Zeuge Josef K. bestätigt, daß Kläger vor dem Verkauf der Galanteriewaren eine 10prozentige Provision vom Kaufpreis ausbedungen hat. Beim Kaufe selbst habe Kläger mehr zu des Zeugen als zu Gunsten der Beklagten interveniert. Am selben Abend habe Kläger ihn aufgesucht und zu ihm gesagt, Zeuge hätte ein so gutes Geschäft gemacht, daß er ihm statt 10% 15% geben solle, worauf Zeuge nicht einging. Im Monate Mai habe Kläger, nachdem die Beklagte dem Zeugen ein Porzellanlager zum Kaufe angeboten hatte,

zu ihm gesagt, er müsse ihm eine 5prozentige Provision geben. Ganz kurze Zeit darauf sah sich Zeuge das Porzellan an, da habe Kläger ihn bei Seite gerufen und gesagt, Zeuge solle ihm eine 10prozentige Provision geben, sonst bekäme er das Porzellan nicht. Darauf wurden sie mit $7^1/_2{}^0/_0$ handeleins. Nach einigen Tagen kaufte Zeuge der Beklagten das Porzellan um 600 K ab und gab dem Kläger 30 K.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Der Anspruch des Klägers auf Zahlung des Maigehaltes per 200 K ist von der Beklagten als richtig anerkannt worden, doch ist dieser Betrag durch Vorschüsse in der vom Kläger selbst anerkannten Höhe gedeckt. An der Fälligkeit des Vorschusses von 200 K vom 7. April l. J. kann wohl nicht gezweifelt werden, denn in der dem Gerichte vorgelegten Bestätigung, die vom Kläger eigenhändig unterschrieben ist, wird angeführt, daß der Betrag als Vorschuß für den künftigen Gehalt gegeben wird und daß der Kläger für den Fall, als er vor Ablauf von zehn Monaten aus dem Dienste der Beklagten scheiden sollte, den gänzlichen Abzug des ganzen noch aushaftenden Restes vom fälligen Gehalte bewilligt. Dabei wird kein Unterschied gemacht, ob das Scheiden ein freiwilliges oder unfreiwilliges ist, es gilt daher die getroffene Vereinbarung für beide Fälle.

Was das Mehrbegehren betrifft, so würde dem Kläger, im Falle er (ab) am 31. Mai l. J. grundlos entlassen worden wäre, keineswegs der Lohn bis 15. Dezember 1907, sondern nur eine angemessene Entschädigung für den erlittenen Vertragsbruch zustehen. Allein das Gericht kam auf Grund der Aussage des Zeugen Josef K. zur Überzeugung, daß der Kläger nach Abschluß des Dienstvertrages, und zwar sowohl vor dem Dienstantritte als nach demselben sich von Josef K., der der Beklagten als Verkäufer einer Partie Galanteriewaren, bzw. als Käufer von Porzellanwaren gegenüberstand, eine Provision von $10\,{}^0/_0$, respektive $7^1/_2\,{}^0/_0$ versprechen ließ. Daß in diesem Verhalten des Klägers eine Schädigung der Interessen der Beklagten gelegen ist, liegt klar am Tage. Der Kontrahent der Beklagten hat sicherlich bei Festsetzung des Kaufpreises auf die dem Kläger versprochene Provision Bedacht genommen und ist dadurch die Beklagte entschieden in eine ungünstigere Lage gekommen, als wenn er die Provision an den Kläger nicht zu zahlen gehabt hätte. Auch sind einem Ratgeber, der von der Gegenseite des Beratenen Provision vom Betrag des Geschäftes erhält, die größten Bedenken entgegenzubringen, wie ja auch Zeuge Josef K. gesagt hat, daß der Kläger beim Kauf des Galanteriewarengeschäftes mehr zu Gunsten des Verkäufers K. als der Käuferin

gehandelt habe. Die Einwendungen, die der Kläger gegen diese Folgerungen vorbrachte, sind völlig haltlos. Er beruft sich darauf, daß er zur Zeit des Verkaufes der Galanteriewaren an die Beklagte noch nicht in ihren Diensten war. Darauf ist zu bemerken, daß er nur den Posten noch nicht angetreten hatte (er war ab 1. Mai l. J. aufgenommen), daß er aber schon am 7. April den Dienstvertrag geschlossen und am 7. April l. J. einen Vorschuß auf den Gehalt von der Beklagten empfangen hatte, während der Galanteriewarenverkauf Ende April stattfand. Er war also zur Zeit des Galanteriewarenverkaufes bereits Angestellter der Beklagten. Der Dienstvertrag äußert seine rechtlichen Wirkungen auch schon in der Zeit vor dem Dienstantritte, Auflösungsgründe und Entlassungsgründe können sicherlich auch in der Zeit vor dem Dienstantritte geltend gemacht werden, es ist daher nicht einzusehen, weshalb die im § 76 Gew. O. von den Hilfsarbeitern — und dazu gehören auch die Handlungsgehilfen — geforderte Treue erst mit dem Momente des Dienstantrittes beginnen sollte. Dem Kaufmann könnte nicht zugemutet werden, einen Handlungsgehilfen den Dienst antreten zu lassen, der in der Zeit zwischen Abschluß des Dienstvertrages und dem Antritt des Dienstes dem Interesse des Kaufmannes absichtlich zuwidergehandelt hätte.

Daß die Beklagte dem Josef K. sagte, er solle dem Kläger etwas für seine Bemühungen geben, ist belanglos, denn aus dieser Äußerung kann auf eine nachträgliche Genehmigung der ohne Wissen der Beklagten zwischen dem Kläger und K. getroffenen Provisionsvereinbarung nicht geschlossen werden. Sie kann ja tatsächlich mit dieser Äußerung nur, wie sie angibt, gemeint haben, K. solle dem Kläger einige Zigarren geben.

Daß im Falle des Porzellankaufes der Kauf nicht sofort nach der Provisionsvereinbarung erfolgte, sondern einige Tage später, ist ganz belanglos, da die Provision vom Kläger in Empfang genommen wurde (wenn auch im gekürzten Betrage). Zu bemerken wäre noch, daß vor dem Kauf des Porzellans der Kläger zu K. ausdrücklich sagte, er bekäme das Porzellan nicht, wenn er ihm die Provision nicht gebe, was doch keinen anderen Sinn haben konnte als den, daß er seinen Einfluß bei der Beklagten als deren Ratgeber zu Ungunsten des K. üben werde.

Hat aber der Kläger der Beklagten die ihr schuldige Treue nicht gehalten, dann war seine Entlassung — sie erfuhr von den Treubrüchen, wie außer Streit ist, erst Ende Mai — eine wohlbegründete.

Nr. 1375.

Der Arbeiter ist verpflichtet, seine Erkrankung dem Arbeitgeber ohne Verzug anzuzeigen. Verschuldete Nichterfüllung dieser Pflicht berechtigt zur Entlassung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. März 1907, Cr. II, 213/7.

Am 12. Februar 1907 erkrankte Kläger (Tischlergehilfe). Er bezog während der Zeit vom 12. Februar bis 23. Februar 1907 das Krankengeld. Kläger blieb daher am 12. Februar 1907 von der Arbeit weg, verständigte aber den Beklagten erst am 14. Februar 1907, indem er bei ihm um sein Krankenbuch vorsprach.

Der Beklagte folgte dem Kläger auch das Arbeitsbuch mit der Begründung aus, daß er ihn entlasse, weil er zwei Tage unentschuldigt ausgeblieben sei.

Das Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat gemäß § 364 und 269 Z. P. O. als eine feststehende Tatsache angenommen, daß es in allen geordneten gewerblichen Betrieben üblich sei, daß die Erkrankung unverzüglich angezeigt und hiedurch das Ausbleiben von der Arbeit entschuldigt wird, weil dem Gewerbsinhaber sonst die Möglichkeit notwendige Dispositionen zu anderer Arbeitseinteilung oder zur Beschaffung eines Ersatzes entzogen wird. Kläger hat diese Verständigung unbestritten und grundlos unterlassen, daher dessen Entlassung gemäß § 82, lit. f., Gew. O. gerechtfertigt war.

Ebenso die Entscheidung desselben Gewerbegerichtes vom 12. Dezember 1907, Cr. IV, 2177/6.

Nr. 1376.

Die Erklärung des Hilfsarbeiters, er werde am folgenden Tage mit der Arbeit aufhören, wenn ihm die Nebenarbeiten nicht vergütet werden, berechtigt nicht zur Entlassung, wenn der Hilfsarbeiter am folgenden Tage sich zur Arbeit bereit erklärt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 17. Juli 1907, Cr. IV, 1252/7.

Am 1. Juli 1907 trat Kläger als Maschinist in den Dienst der beklagten Firma gegen einen Wochenlohn von 28 K unter Vereinbarung einer 14tägigen Kündigung ein. Bei der Aufnahme in den Dienst wurde ihm gesagt, daß er behufs Reinigung und Instandsetzung der

Maschinen um eine Stunde früher als die übrigen Angestellten sich einzufinden habe und daß er für diese Stunde nicht entlohnt werde, sondern daß der Lohn für diese Vorbereitungsarbeiten in dem Wochenlohne von 28 K inbegriffen sei. Der Kläger fand nach einigen Tagen, daß diese Vorbereitungsarbeiten mühevoller waren als er gedacht hatte und äußerte den Wunsch, für diese Arbeit separat entlohnt zu werden.

Da dem Wunsche von der beklagten Fabrik nicht entsprochen wurde, kündigte er Montag, den 8. Juli, den Dienst. Noch am selben Tage vormittags erklärte er dem Disponenten der beklagten Firma, er werde mit der Arbeit aufhören, wenn ihm die Überstunden nicht bezahlt würden. Der Disponent der beklagten Firma erwiderte darauf, er werde diese Erklärung dem öffentlichen Gesellschafter der beklagten Firma Herrn F. zur Kenntnis bringen.

Kläger arbeitete an diesem Tage wie auch am folgenden 9. Juli 1907 bis zum Abend fort. Am 9. Juli gegen Schluß der Arbeitszeit überbrachte der Disponent dem Kläger die Mitteilung, daß Herr F. sich entschlossen habe, die Überstunden nicht zu honorieren und daß Kläger, wie er angekündigt hatte, sich entfernen könne. Als Kläger daraufhin sagte, er könne die Kündigungszeit hindurch arbeiten, wurde dieses Anerbieten von dem Disponenten, der zur Entlassung von Bediensteten der beklagten Firma für berechtigt erklärt wird, abgelehnt. Kläger begehrt auf Grund dieses Sachverhaltes die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des auf die restliche Kündigungszeit entfallenden Lohnes im Betrage von 46 K 60 h und zum Kostenersatz.

Die beklagte Firma beantragte kostenpflichtige Abweisung der Klage. Sie steht auf dem Standpunkte, die Erklärung des Klägers vom 8. Juli 1907, er werde mit der Arbeit aufhören, wenn ihm die Überstunden nicht bezahlt würden, komme einer bedingten Arbeitseinstellung oder einem Antrage auf Lösung des Dienstverhältnisses gleich. Da sie berechtigter Weise die Zahlung der Überstunden verweigerte, sei die Bedingung, unter der die Arbeitsverweigerung angekündigt wurde, erfüllt, bzw. der Antrag auf Lösung des Arbeitsverhältnisses angenommen worden, es habe daher für die beklagte Firma keine Verpflichtung bestanden, den Kläger bis zum Ablaufe der Kündigungszeit im Dienste zu behalten.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Aus dem Vorbringen der Parteien ergibt sich, daß der Kläger am 8. Juli 1907 zuerst den Dienst gekündigt, nach einiger Zeit aber die Arbeitsverweigerung für den Fall angedroht hat, wenn ihm die Überstunden nicht honoriert würden.

Diese Drohung kann mit einer wirklichen Arbeitsverweigerung, die zweifelsohne einen gesetzlichen Grund zur Entlassung geboten hätte, nicht auf gleiche Stufe gestellt werden.

Der Kläger hat, wie unbestritten ist, nicht nur am selben Tage und auch am folgenden Tage seine Arbeit fortgesetzt, sondern auch, als ihm durch den Disponenten der beklagten Firma gesagt wurde, daß ihm die Überstunden nicht honoriert werden, sich bereit erklärt, die Kündigungszeit hindurch zu arbeiten. In dieser letzteren Erklärung liegt unbedingt ein Widerruf der angekündigten Arbeitseinstellung, es lag für die beklagte Firma kein genügender Grund vor, den Kläger ungeachtet seines Widerrufes der Arbeitsverweigerung zu entlassen.

Wenn die beklagte Firma aber meint, die Erklärung des Klägers, er werde mit der Arbeit aufhören, wenn ihm die Überstunden nicht bezahlt würden, sei einem Antrage auf Lösung des Arbeitsverhältnisses gleichzustellen und es sei durch die ihrerseits erfolgte Annahme dieses Antrages das Dienstverhältnis als gelöst zu betrachten, so kann ihr hierin nicht beigepflichtet werden. Nach Ansicht des Gerichtes liegt in der fraglichen Äußerung nicht mehr als die Drohung der Arbeitseinstellung, die seinen Wunsch auf Bezahlung der Überstunden unterstützen sollte. Einen Antrag auf Lösung des Dienstverhältnisses in dieser Äußerung zu erkennen, besteht kein zwingender Anlaß. Hat aber Kläger seine Drohung, die Arbeit einzustellen, widerrufen, dann bestand wie gesagt kein gesetzlicher Entlassungsgrund.

Es war daher dem Begehren auf Zahlung der Kündigungsentschädigung, über deren Höhe kein Streit ist, Folge zu geben.

Nr. 1377.

Die Erklärung des Hilfsarbeiters, er werde am nächsten Tage eventuell nicht in das Geschäft kommen, berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Entlassung, wenn sich der Arbeiter am folgenden Tage rechtzeitig zur Arbeit einfindet.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. Juli 1907, Cr. III, 1207/7.

Der Kläger (Zahlkellner) führt zur Begründung seines Anspruches auf Kündigungsentschädigung aus: Der Beklagte habe am 24. Juni 1907 nach Geschäftsschluß dem Speisenträger gesagt, daß er morgen ausbleiben könne. (Ruhetag.) Der Kläger habe den Beklagten ersucht, daß er einen anderen Ruhetag bestimme, da er (Kläger) das Geschäft allein nicht übersehen könne und er sich dann eventuell einen Aushelfer (auf Kosten des Klägers) nehme. Der Beklagte habe dies abgelehnt.

Darauf habe der Kläger gesagt, dann werde auch er nicht kommen. Der Beklagte habe darauf erwidert, dann bleiben Sie beide aus.

Als der Kläger am 25. Juni 1907 früh ins Geschäft kam, wurde er entlassen. An seiner Stelle arbeitete der Speisenträger. Zeuge Josef G., Speisenträger beim Beklagten, bestätigt unter Eid, daß der Kläger am 24. Juni 1907 abends sagte, wenn ich (Zeuge) morgen nicht komme, komme er auch nicht in das Geschäft. Der Beklagte habe darauf entgegnet, dann bleiben Sie beide aus.

Dem Klagebegehren wurde Folge gegeben.

Gründe: Die Erklärung des Klägers, daß er am nächsten Morgen nicht in das Geschäft komme, war ungehörig, sie ist aber einem unbefugten Verlassen der Arbeit nicht gleichzuhalten, weil der Kläger am nächsten Tage rechtzeitig in das Geschäft kam und die Androhung nur bedingt war. Es lagen deswegen die Voraussetzungen des § 82, lit. f, Gew. O. nicht vor und war der Beklagte nicht berechtigt, den Kläger sofort ohne Kündigung zu entlassen. Es muß geschlossen werden, daß auch der Beklagte in der Äußerung des Klägers am 24. Juni 1907 keinen Entlassungsgrund fand, weil er ihn nicht sogleich, sondern erst am nächsten Tage entlassen hat.

Nr. 1378.

Entlassung eines Geschäftsdieners, der einen mit Waren von bedeutendem Werte beladenen Handwagen unbeaufsichtigt auf der Straße stehen ließ. (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 26. Oktober 1907, Cr. VI, 1849/7.

Der Kläger, ein Geschäftsdiener, wurde entlassen, weil er am 18. Oktober 1907, 1/2 2 Uhr nachmittags einen mit Waren im Werte von ungefähr 3000 K beladenen Handwagen ohne Aufsicht auf der Straße stehen ließ und sich zum Mittagessen in die Leopoldstadt begab. Der Kläger bemerkt hiezu, er habe den Wagen nicht ohne Aufsicht stehen lassen, sondern die Hausbesorgerin ersucht, auf den Wagen acht zu geben. Die Hausbesorgerin Julie F. bestätigt als Zeugin, daß der Kläger zu ihr damals nur sagte: „Sagen Sie dem Burschen, daß ich essen gehe“; er habe ihr aber nicht gesagt, daß sie auf den Wagen acht geben solle.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gericht kam auf Grund der Ergebnisse der Verhandlung zur vollen Überzeugung, daß die Entlassung des Klägers eine vollkommen gerechtfertigte war. Ihm fällt zur Last, daß er einen mit Ware beladenen Handwagen aufsichtslos auf der Straße stehen gelassen hat. Seine Angabe, daß er der Hausbesorgerin F. die Aufsicht über den Wagen übertragen habe, ist durch die Aussage der Zeugin

Julie F. widerlegt. Es versteht sich aber von selbst, daß ein beladener Handwagen nicht auf offener Straße stehen gelassen werden darf, da der Wagen sonst sehr leicht samt Inhalt gestohlen werden oder seines Inhaltes ganz oder zum Teil beraubt werden kann. Da dies im vorliegenden Fall nicht geschah, ist ein Umstand, der die Nachlässigkeit des Klägers keineswegs entschuldigen kann. Wenn nun der Kläger den Wagen, ohne ihn in Sicherheit zu bringen, verlassen hat, dann kommt diese Handlungsweise ihrem Effekte nach einem unbefugten vorzeitigen Verlassen des Dienstes oder einer Verweigerung einer ihm nach den Umständen als selbstverständlich obliegenden Dienstesvollziehung ganz gleich und konnte er im Hinblicke auf die Bestimmung des § 82, lit. f, Gew. O. entlassen werden.

Nr. 1379.

Wiederholtes Schlafen während der Arbeitszeit begründet den Entlassungsgrund des § 82, lit. f, Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 25. April 1907, Cr. II, 462/7.

Kläger wurde entlassen, weil er vom Beklagten an einem der ersten Tage nach dem Dienstantritte Vor- und Nachmittag im Schartenkeller, in dem er zu arbeiten hatte, schlafend angetroffen wurde.

Das Klagebegehren auf Zahlung der Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 76, Gew. O. gehört die Einhaltung der bedungenen oder ortsüblichen Arbeitszeit zu den Pflichten eines Hilfsarbeiters.

Im vorliegenden Falle ist es unbestritten, daß sich Kläger am 16. April 1907 während der Arbeitszeit zweimal dem Schlafe hingab und geweckt werden mußte, wobei seine Verantwortung, daß er unwohl gewesen sei, nicht einmal glaubhaft, geschweige denn erwiesen wurde.

Es lag daher nach Ansicht des Gewerbegerichtes eine beharrliche Pflichtverletzung seitens des Klägers vor, welche den Beklagten gemäß § 82, lit. f, Gew. O. zur sofortigen Entlassung berechtigte.

Nr. 1380.

Wiederholtes Ausbleiben vom Geschäfte behufs Verrichtung des sogenannten Kadischgebetes begründet einen Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 21. März 1907, Cr. VI, 519/7.

Kläger war im Geschäfte des Beklagten als Komptoirist tätig und wurde am 8. März 1907 entlassen. Er beantragte Verurteilung des

Beklagten zur Zahlung des auf die Kündigszeit entfallenden Lohnes. Beklagter wendet ein: Die Dienstzeit im Geschäfte des Beklagten beginnt täglich 7 Uhr morgens, und zwar nicht nur für die Diener, sondern auch für die Komptoirbeamten. Dem Kläger wurden am Abend die Schlüssel übergeben, damit er morgens den Laden aufsperre. Der Kläger übernahm zwar die Schlüssel des Lokales, kam aber des Morgens nie pünktlich um 7 Uhr, sondern mit einer Verspätung von einer halben Stunde, weshalb ihm der Beklagte mit Brief vom 7. März l. J. die Entlassung für den Fall neuerlichen Zuspätkommens ankündigte, die er am 8. März auch wirklich aussprach, da der Kläger auch an diesem Tage verspätet erschien.

Kläger gibt zu, in der Zeit vom 1. bis 8. März erst nach 7 Uhr im Geschäfte des Beklagten erschienen zu sein.

Er habe nämlich den Vorschriften der israelitischen Religion gemäß durch 11 Monate nach dem Tode seiner Mutter jeden Tag früh im Bethause das sogenannte Kadischgebet für das Seelenheil seiner Mutter zu verrichten, das habe er dem Beklagten, der als Sohn eines orthodoxen Israeliten die erwähnte Vorschrift wohl kenne, mitgeteilt. Wenn er dieses Gebet ordnungsmäßig verrichte, so könne er erst um $^1/_4$ oder $^1/_2$8 Uhr im Geschäfte des Beklagten erscheinen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger hat das wiederholte Zuspätkommen damit rechtfertigen wollen, daß er als frommer Israelit täglich früh zum Seelenheil seiner vor noch nicht 11 Monaten verstorbenen Mutter das sogenannte Kadischgebet im Bethaus zu verrichten hatte, wodurch er abgehalten worden sei, pünktlich um 7 Uhr im Geschäfte zu erscheinen. Es stand ihm nun sicherlich frei, vom Beklagten die Zustimmung zu einem späteren Eintreffen unter Hinweis auf die ihm als Sohn obliegenden religiösen Verpflichtungen sich auszuwirken, ein Recht aber, aus Anlaß des Kadischgebetes durch längere Zeit täglich mit Verspätung im Geschäfte zu erscheinen, besteht nicht. Weder Gesetz noch Handelsbrauch zwingt den Geschäftsinhaber dem Angestellten für derartige religiöse Handlungen durch längere Zeit frei zu geben.

Die Berufung des Klägers gegen dieses Urteil wurde mit dem Urteile des k. k. Landesgerichtes Wien in Zivilrechtssachen als Berufungsgericht vom 27. April 1907, Cg. VI, 249/7, zurückgewiesen.

Gründe: Es erübrigt nur noch die Frage zu erörtern, ob in der Erfüllung der religiösen Pflicht, das Kadischgebet im ersten Jahre nach dem Tode der Mutter zu verrichten, nicht ein rechtmäßiger Hinderungsgrund im Sinne des Art. 64, Z. 3, H. G. gelegen ist. Ein solcher kann in der Erfüllung einer religiösen Pflicht nur im Rahmen des Gesetzes vom 16. Jänner 1895, L. G. Bl. Nr. 21, zugegeben werden.

Dieses Gesetz normiert aber nur die Sonntagsruhe und Art. XIV bestimmt, daß an Feiertagen jedem Arbeiter mit Berücksichtigung seiner Konfession die zum Besuche des Vormittagsgottesdienstes nötige Zeit frei zu geben ist.

Im gegebenen Falle handelt es sich aber weder um die Sonntagsruhe, noch um den Vormittagsgottesdienst an einem jüdischen Feiertage. Die Berufung auf religiöse Pflicht vermag daher nach dem Gesetze das Verhalten des Klägers nicht zu rechtfertigen.

Nr. 1381.

Ungestüme Auflehnung gegen eine Ermahnung kann einer groben Ehrenbeleidigung gleichkommen und die Entlassung nach § 82, lit. g, Gew. O. begründen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 12. November 1906, Cr. II, 1338/6.

Gegen die Klage eines entlassenen Maschinenmeisters auf Kündigungsentschädigung brachte der Beklagte vor, Kläger habe am 2. November 1906 eine quantitativ ganz ungenügende Arbeit geleistet, weshalb er ihn energisch zur Rede stellte und ihn insbesonders ermahnte, daß er als Vertrauensmann verpflichtet sei, mit gutem Beispiele voranzugehen. Hierauf habe er sich in sein Komptoir zum Telephon begeben. Kläger sei ihm auf dem Fuße gefolgt und habe mit ihm zu schreien begonnen, wobei er mit der Faust so heftig auf den Schreibtisch schlug, daß die Papiere zu Boden fielen. Hierauf habe Beklagter die sofortige Entlassung des Klägers ausgesprochen.

Der Kläger bestritt die Richtigkeit dieser Darstellung. Er habe genügende Arbeit geleistet und sei durch das Benehmen des Beklagten, der ihm vorwarf, daß Kläger ihm das Geld aus dem Sacke stehle, sehr aufgeregt worden. Er habe daher Belege über die Leistung seiner Maschine gesammelt, sei mit diesen dem Beklagten in das Komptoir nachgegangen. Nachdem Beklagter ihn nicht anhören wollte, habe er erzürnt die Belege auf dessen Schreibtisch geworfen und hiebei sei möglicherweise ein Papier zur Erde geflattert, daß er mit der Faust in den Schreibtisch geschlagen habe, müsse er entschieden in Abrede stellen.

Im Beweisverfahren bestätigte die Zeugin Anna J. unter Eid, daß Kläger mit der Faust auf den Schreibtisch des Beklagten schlug.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 82, lit. g, Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter ohne Kündigung sofort entlassen werden, wenn er sich gegen den Gewerbsinhaber einer groben Ehrenbeleidigung schuldig macht.

Im vorliegenden Falle hat das Gewerbegericht auf Grund der beeideten Aussage der Zeugin Anna J. als festgestellt angenommen (§ 272 Z. P. O.), daß Kläger über eine ihm vom Beklagten erteilte Ermahnung erbost, dem Beklagten in dessen Komptoir nacheilte und daselbst mit der Faust so kräftig auf den Schreibtisch des Beklagten schlug, daß von demselben Papiere auf die Erde fielen.

Wenn man erwägt, daß ein Hilfsarbeiter nach § 76 Gew. O. verpflichtet ist, dem Gewerbsinhaber Folgsamkeit und Achtung zu erweisen und sich anständig zu betragen und daher ein solches Benehmen des Klägers begreiflicherweise schon aus dem Grunde der Disziplin keineswegs geduldet oder übergangen werden konnte, das geschilderte Benehmen des Klägers auch geeignet war, den Beklagten vor dem Personale herabzusetzen und dem Spotte preiszugeben, dann mußte das Gewerbegericht auch zur Überzeugung gelangen, daß die Voraussetzung des § 82, lit. g, Gew. O. zur sofortigen Entlassung gegeben war, weshalb das Klagebegehren abgewiesen werden mußte.

Nr. 1382.

Wenn nach dem Dienstvertrage die Vornahme einer Einkassierung ohne Ermächtigung als Entlassungsgrund gilt, kann der Handlungsgehilfe, der verbotswidrig ein Inkasso vorgenommen hat, entlassen werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 10. Oktober 1906, Cr. VI, 1517/6.

Kläger (Reisender) klagt wegen ungerechtfertigter Entlassung auf Zahlung der Entschädigung für den Entgang der Kündigungsfrist.

Die beklagte Firma beantragt die kostenpflichtige Abweisung, weil die Entlassung begründet gewesen sei. Wie der Kläger zugibt, wurde im Vertrage vom 30. Mai l. J. ausbedungen: „Sollten Sie meine Dispositionen nicht pünktlich und gewissenhaft erfüllen, also insbesondere meinen Anordnungen, betreffend Antritt, Beendigung und Ziel der Reise, sowie meiner etwaigen Zurückberufungsordre nicht sofort entsprechen, oder sollten Sie, ohne speziell ermächtigt zu sein, Einkassierungen vornehmen, so bin ich berechtigt, den Dienstvertrag sofort aufzulösen und hören vom Tage der Auflösung an alle Ihre Bezüge, also auch das Reisepauschale auf."

Entgegen dieser Vertragsbestimmung habe Kläger am 10. Juli einen Apparat der beklagten Firma einer Kunde unter Nachnahme des Preises von 150 K geliefert, von dem nachgenommenen Betrag per 150 K einen Teilbetrag von 27 K 95 h der beklagten Firma eingeschickt, einen Betrag von 22 K 05 h zur Verrechnung für die

Spesen des Spediteurs verwendet, der den Transport des Apparates an die Kunde einleitete, den Restbetrag von 100 K aber zurückbehalten und zwar mit dem in einem Briefe gegebenen Versprechen, diesen Betrag mit der beklagten Firma verrechnen zu wollen.

Das vertragswidrige Inkasso, die in dem Briefe des Klägers vom 13. Juli l. J. enthaltenen beleidigenden Äußerungen, daß der Chef der beklagten Firma einen Schachzug im Schilde führte, und daß er ihn einfach hinterrücks überfallen möchte — endlich die Tatsache, daß die Leistungen des Klägers durchaus unbefriedigend waren, zumal er auch Bestellungen einsandte, die von den Bestellern nicht für richtig anerkannt wurden, haben die beklagte Firma veranlaßt, den Kläger am 15. Juli l. J. zu entlassen.

Der Kläger gibt zu, daß der Dienstvertrag den obangeführten Passus enthalten habe, und daß ihm ein Gegenbrief übersandt worden sei, der diesen Passus enthält, er gibt auch die behauptete Tatsache der Einkassierung zu. Zur Rechtfertigung derselben führt er folgendes an. Seinen Gehalt und seine Reisediäten seien ihm halbmonatlich im Vorhinein von der Firma ausbezahlt worden; am 27. Juni habe er von der Firma 500 K erhalten, u. zw. 125 K als Gehalt, den Rest von 375 K für Reisediäten — beides für die erste Hälfte des Juli l. J. Da er bedeutende Auslagen für das Gepäck hatte, sei er mit diesem Gelde nicht ausgekommen und am 10. Juli l. J. ohne Kassa gewesen. Mit Brief vom 9. Juli habe ihm die beklagte Firma zurückberufen, es stand ihm also die Auslage für die Reise von Freiwaldau nach Wien vor, er sei somit genötigt gewesen, den Betrag von 150 K einzukassieren und 100 K sich zu behalten, die er mit der Firma nach seiner Ankunft in Wien verrechnen wollte, was er ihr auch brieflich angekündigt hatte. Der Kläger weist darauf hin, daß Mitte Juli sein Gehalt und die Diäten wieder fällig gewesen wären. Er hat für die Firma wiederholt Zahlungen entgegengenommen, ohne daß sie dies beanständet hätte; so habe er am 14. Juni 20 K, am 17. Juni 200 K, am 29. Juni 20 K und am 2. Juli 70 K für die Firma einkassiert.

Die Echtheit seines Briefes vom 13. Juli 1906 gibt der Kläger zu, bestreitet aber, daß er Bestellungen der Firma aufgegeben habe, die nicht ordnungsmäßig waren.

Die beklagte Firma bemerkt darauf, sie habe vertragsmäßig dem Kläger den Gehalt und die Reisediäten für die Zeit bis Mitte Juli vorausbezahlt, die Kosten der Fahrt nach Wien seien nicht beträchtlich, wenn der Kläger mit seinen Bezügen nicht auslangte, so sei sie dafür nicht verantwortlich.

Die vom Kläger behauptete Annahme von Zahlungen gibt die beklagte Firma zu, behauptet aber, dies seien nicht Einkassierungen gewesen, sondern nur Anzahlungen. Zur Empfangnahme von

Anzahlungen sei der Kläger berechtigt gewesen. Dies ergebe sich daraus, weil den Bestellscheinen des Klägers ein Anzahlungscoupon beigefügt ist, der abgetrennt und dem Anzahlung leistenden behändigt werden kann. Die vom Kläger angeführten Zahlungen seien durchaus Anzahlungen, das ihm zur Last gelegte Inkasso vom 10. Juli l. J. betreffe den gesamten Kaufpreis eines Apparates.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die Entlassung des Klägers vom 15. Juli l. J. kann keinesfalls als ungerechtfertigt bezeichnet werden. Im Vertrage wurde ausdrücklich die Vornahme einer Einkassierung ohne spezielle Ermächtigung als Auflösungsgrund festgestellt, der Kläger ist an diesen Vertrag gebunden, er hätte sonst den Vertrag nicht eingehen, bezw. den Vertragsbrief nicht, ohne ihn zu beanständen, behalten dürfen. Da er nun geständigermaßen den Preis einer Maschine einkassiert und einen Teil dieses Preises sich behufs Verrechnung zurückbehalten hat, ist der in dem Vertrag stipulierte Auflösungsgrund tatsächlich gegeben. Der Kläger kann sich nicht darauf berufen, daß er wegen Mangels an Kassa genötigt war, diese Einkassierung vorzunehmen. Er erhielt Gehalt und Diäten bis Mitte Juli vorausbezahlt, zu einer Mehrzahlung war die Firma nicht verpflichtet. Ging ihm die Barschaft aus, so hätte er sich an die Firma oder an eine dritte Seite wenden können, um die erforderlichen Reisemittel zu erhalten, zu einer Einkassierung ohne Erlaubnis lag kein Recht vor. Daß er in anderen Fällen Einkassierungen vornahm, ist deshalb ohne Bedeutung, weil er in diesen Fällen nur Anzahlungen auf den Kaufpreis einer Maschine in Empfang nahm, wozu er ausdrücklich ermächtigt war, da die Bestellscheine mit einem abtrennbaren Coupon versehen waren, der dem Anzahlenden als Quittung behändigt werden durfte. Die Anzahlungen sind aber wohl zu unterscheiden vom Inkasso des genannten Kaufpreises der Maschinen.

Der Kläger kann sich auch darauf nicht berufen, daß er den von ihm zurückbehaltenen Betrag mit der beklagten Firma verrechnen wollte. Denn abgesehen davon, daß die beklagte Firma angibt, sie habe den Kläger zurückberufen, um ihn zu entlassen, in welchem Falle nicht weiter zu verrechnen gewesen wäre, war die Firma laut des Vertrages nicht verpflichtet, auf die angebotene Verrechnung einzugehen, da sie das Inkasso ausdrücklich untersagt hat.

Abgesehen von dem allen enthält der Brief vom 13. Juli 1906 solche Ausfälle gegen den Inhaber der beklagten Firma, daß auch der Entlassungsgrund des Art. 64, Z. 5, H. G. B. gegeben erscheint. Die Beschuldigung des Chefs, daß er Schachzüge gegen seinen Angestellten im Schilde führe und ihn hinterrücks überfalle und mit ihm Manöver aufführe, stellt sich sicherlich als grobe Beleidigung dar.

Nr. 1382.

Krankheit in der Dauer von sechs Wochen ist eine anhaltende Krankheit im Sinne des Art. 64, Z. 4, H. G. B. und berechtigt den Arbeitgeber zur Entlassung des erkrankten Handlungsgehilfen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 8. September 1907, Cr. VI, 662/7.

Die Klage eines Kassiers auf Kündigungsentschädigung wurde abgewiesen.

Gründe: Nach dem Zugeben des Klägers ist er am 13. Februar l. J. erkrankt und hat am 27. März l. J. dem Beklagten angekündigt, daß er am 4. oder 5. April sich zum Dienstantritte einfinden werde. Es handelt sich um die Frage, ob eine Krankheit in der Dauer von mehr als sechs Wochen (am 13. Februar bis 5. April sind über sechs Wochen) dem Prinzipal das Recht gibt, den Handlungsgehilfen zu entlassen. Nach dem Gesetze kann ein Dienstverhältnis nach Handelsrecht aus wichtigen Gründen gelöst werden und bleibt die Wichtigkeit der Gründe dem richterlichen Ermessen überlassen. Im Art. 64 H. G. B. sind einige Fälle aufgezählt, in denen die Auflösung des Dienstverhältnisses bewilligt werden kann. Art. 64, Z. 4, nennt anhaltende Krankheit oder Kränklichkeit als einen tauglichen Entlassungsgrund. Unter anhaltender Krankheit eine solche Krankheit zu verstehen, die das ganze fernere Leben des Erkrankten hindurch anhält, besteht kein zwingender Anlaß. Nach dem Sprachgebrauche ist die anhaltende Krankheit eine solche, die im Gegensatze zu einer kurze Zeit in Anspruch nehmenden Krankheit durch längere Zeit anhält. Daß im Art. 60 dem durch unverschuldetes Unglück an Leistung seines Dienstes zeitweise verhinderten Handlungsgehilfen die Vergünstigung eingeräumt wird, daß er infolge seines Unglückes seiner Ansprüche auf Gehalt und Unterhalt durch sechs Wochen nicht verlustig wird, hat mit der Frage, wann im Falle einer Krankheit des Handlungsgehilfen die Entlassung ausgesprochen werden kann, nichts zu tun. Eine Erkrankung von mehr als sechs Wochen ist nun jedenfalls eine durch längere Zeit anhaltende Erkrankung und kann mit Recht als Entlassungsgrund geltend gemacht werden.

Wenn der Kläger darauf hinweist, daß er 17 oder 19 Jahre im Dienste des Beklagten steht, so mag dieser Hinweis wirksam sein, wenn untersucht wird, ob die Entlassung vom Standpunkte der Humanität aus zu billigen oder zu mißbilligen wäre, für den rechtlichen Standpunkt bleibt die Dauer der Dienstleistung vollkommen irrelevant.

Nr. 1384.

Hat der Angestellte nach der Kündigung den Dienst eigenmächtig verlassen, so kann der Arbeitgeber ihn zur Rückkehr in die Arbeit zwingen, jedoch nur für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist (§ 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 20. Juli 1907, Cr. VI, 695/7.

Unbestritten ist, daß die Beklagte am 20. November 1905 als Verkäuferin in den Dienst des Klägers eintrat, ihm am 1. März 1906 den Dienst kündigte und am 14. März 1906 den Dienst verließ. Der Kläger erklärte das Austreten der Beklagten aus seinem Dienst für ungerechtfertigt, er bestritt ihre Behauptung, es sei eine 14tägige Kündigungsfrist vereinbart worden und brachte am 21. März 1906 eine Klage ein, deren Begehren lautete, die Beklagte sei schuldig, in seinen Dienst zurückzukehren und das Dienstverhältnis bis 30. Juni 1096 — dem Tage des Ablaufes der quartalmäßigen Kündigungsfrist — fortzusetzen. Über diese Klage erging das Urteil vom 5. April 1906, G. Z. Cr. VI 560/6, mit dem erkannt wurde, daß die Beklagte schuldig sei, binnen 14 Tagen bei Exekution in ihren Dienst als Verkäuferin bei dem Kläger zurückzukehren. Das Mehrbegehren, das Dienstverhältnis bis 30. Juni 1906 fortzusetzen, wurde derzeit abgewiesen, u. zw. wie es in den Entscheidungsgründen heißt, weil derzeit nicht beurteilt werden könne, wie lange sie in diesem Dienstverhältnisse zu verbleiben haben werde, weil diesbezüglich Vereinbarungen zwischen den Parteien stattfinden können und auch Entlassungsgründe, beziehungsweise Austrittsgründe eintreten können, „die zu erörtern heute nicht möglich ist".

Auf Grund dieses Urteiles beantragte der Kläger bei dem k. k. Bezirksgerichte Olmütz als Exekutionsgericht die Exekution zur Erzwingung der Rückkehr der Beklagten in seinen Dienst. Diese Exekutionsführung zog sich in die Länge und am 3. August 1906 brachte die Beklagte bei dem k. k. Bezirksgerichte Olmütz eine Klage gegen den Kläger ein, deren Begehren darauf gerichtet war, daß der Anspruch des Klägers aus dem hiergerichtlichen Urteile vom 5. April 1906, Cr. VI, 560/6, als erloschen erkannt werde. Der Klage wurde mit dem Urteile des k. k. Bezirksgerichtes Olmütz vom 5. November 1906, C. III, 666/06, Folge gegeben. Letzteres Urteil wurde mit dem Urteile des k. k. Kreisgerichtes Olmütz vom 13. Dezember 1906, Bc. I, 95/6, infolge Berufung des heutigen Klägers bestätigt. Die Revision des heutigen Klägers wurde mit dem Urteile des k. k. Obersten Gerichtshofes vom 6. März 1907, Z. 1508, zurückgewiesen.

In den Entscheidungen über die Oppositionsklage wurde der Standpunkt festgehalten, daß nach Ablauf der Kündigungszeit der

Anspruch des heutigen Klägers aus dem hiergerichtlichen Urteile vom 5. November 1906, Cr. VI, 560/6, nicht mehr geltend gemacht werden könne. In den Entscheidungsgründen des Urteiles des k. k. Obersten Gerichtshofes heißt es u. a. „Er" (der heutige Kläger) hätte die Oppositionsklage nur dann abwehren können, wenn ihn das Urteil für berechtigt erklärt hätte, hinsichtlich der Zeit der unberechtigten Unterbrechung des Dienstes auf Seite der Klägerin Nacherfüllung zu fordern.

In der vorliegenden Klage begehrt der Kläger unter Hinweis auf die Bestimmung des § 85 Gew. O. Nacherfüllung, er erklärt sich bereit, die Beklagte für die Zeit der Nacherfüllung zu honorieren und stellt das Begehren, die Beklagte zu verurteilen, sie sei schuldig, ihren Dienst als Verkäuferin bei ihm binnen 14 Tagen wieder anzutreten und durch 108 Tage (vom Tage der eigenmächtigen Entfernung der Beklagten aus dem Dienst, 14. März 1906 bis zum Ablauf der Kündigungszeit, 30. Juni 1906, sind 108 Tage) fortzusetzen, endlich schuldig, ihm die Prozeßkosten zu ersetzen.

Die Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung dieser Klage, sie erklärt sich nach Ablauf der Kündigungsfrist zur Rückkehr in den Dienst nicht mehr verpflichtet anzusehen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der zwischen dem Kläger und der Beklagten geschlossene Dienstvertrag war von unbestimmter Dauer. Bei solchen Verträgen hat die Kündigung die gesetzliche Wirkung, daß nach Ablauf der Kündigungszeit der Vertrag erlischt. Die Beklagte hat dem Kläger am 1. März v. J. gekündet, die Kündigungsfrist lief (Art. 61 H. G. B.) mit 30. Juni 1906 ab. Die Beklagte war zweifellos verpflichtet, in der Zeit vom 1. März bis 30. Juni v. J. dem Beklagten die vertragsmäßigen Dienste zu leisten. Für die Zeit nach dem 30. Juni 1906 hat sie sich nie verpflichtet, dem Kläger Dienste zu leisten, aus einem Vertrage kann daher der Kläger seinen Anspruch, die Beklagte solle auch heute noch in den Dienst zurückkehren und diesen Dienst durch 108 Tage fortsetzen, unmöglich ableiten.

Aber auch die Berufung des Klägers auf die Bestimmung des § 85 Gew. O. kann dem Kläger nicht zur Durchsetzung seines Anspruches verhelfen. Diese Gesetzesstelle besagt, daß ein Hilfsarbeiter — die Bestimmungen der Gewerbeordnung über die Hilfsarbeiter gelten nach § 25 des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetz auch für Handelsangestellte, insoweit die Artikel 59 bis 65 H. G. nichts anderes verfügen — der den Gewerbsinhaber vorzeitig, d. i. vor Ablauf der Vertragsdauer verläßt, sich einer Übertretung schuldig mache, wegen der er bestraft werden könne, ferner daß der Gewerbsinhaber den Angestellten zur Rückkehr in die Arbeit „für die noch fehlende Zeit"

verhalten lassen und Ersatz des etwa erlittenen Schadens begehen kann. Die zitierten Worte „für die noch fehlende Zeit“ legt der Kläger dahin aus, daß der Gewerbsinhaber von dem Angestellten, der den Dienst verließ, Nacherfüllung ohne Rücksicht auf die Zeit verlangen könne. Dieser Anschauung konnte das Gericht keineswegs beipflichten. Das bezügliche Recht bestimmt als Folge des Vertragsbruches die Verpflichtung zur Erfüllung des Vertrages, falls diese möglich ist und in jedem Falle Schadenersatz. Eine nachträgliche Erfüllung des Dienstvertrages kann aber, da die Zeit, für welche sich die Beklagte zur Dienstleistung verpflichtet hat, abgelaufen ist, nicht mehr erfolgen. Würde die Beklagte heute verpflichtet werden, in den Dienst zurückzukehren, und diesen durch 108 Tage fortzusetzen, so würde diese Verpflichtung nicht die Erfüllung einer Vertragspflicht beinhalten, sondern sich als Strafe darstellen. Daß aber das Gesetz einen vertragsbrüchigen Kontrahenten strafen will, kann im Zweifel nicht angenommen werden; die Interpretation des § 85 Gew. O. kann in diesem Belange nicht ausreichen, um eine so weit gehende Strafbestimmung festzustellen. Die Anschauung des Klägers würde zur Folge haben, daß der Gewerbsinhaber auch nach vielen Jahren den aus dem Dienst entwichenen Arbeiter zur zwangsweisen Fortsetzung des Dienstverhältnisses verhalten lassen könnte, zu einer Zeit, wo auf seiner Seite gar kein Interesse an der Fortsetzung des Dienstes besteht, auf Seite des Arbeiters aber vielleicht nicht einmal die Möglichkeit mehr besteht, die Dienste zu leisten. Zu einer solchen Strenge fehlt vor allem das Motiv, da ja dem Gewerbsinhaber, wenn er durch das vorzeitige Verlassen des Dienstes seitens des Angestellten einen Schaden erlitten hat, ohnehin nach § 85 Gew. O. das Recht auf Schadenersatz eingeräumt ist.

Die Bestimmung des § 85 Gew. O. kann daher nur dahin verstanden werden, daß der aus dem Dienste getretene Angestellte zur Rückkehr in die Arbeit für die noch bis zum Abschluß der Vertragsdauer oder bei Verträgen mit unbestimmter Vertragszeit, die aber aufgekündigt würden, bis zum Ablauf der Kündigungszeit noch fehlende Zeit verhalten werden könne, daß aber dieses Recht des Gewerbsinhabers mit dem Ablauf der Vertragsdauer bezw. im zweiten Falle, wenn gekündigt worden ist, mit dem Ablauf der Kündigungsfrist erloschen ist.

Ist die Geltendmachung des Rechtes des Gewerbsinhabers, den Angestellten zur Rückkehr in den Dienst verhalten zu lassen, durch irgend welche Umstände bis nach Ablauf der Vertragsdauer hinausgeschoben worden, dann erübrigt ihm nur mehr das Recht, den Ersatz des Schadens, den er durch das vorzeitige Verlassen des Dienstes seitens des Angestellten etwa erlitten hat, geltend zu machen.

Die Berufung des Klägers wurde mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 22. Mai 1907, Cg VI., 360/7, zurückgewiesen.

Gründe: Im wesentlichen kann auf die zutreffenden Gründe des angefochtenen Urteiles hingewiesen werden. Denselben ist mit Rücksicht auf die Ausführungen des Berufungswerbers folgendes beizufügen. Was die Auslegung der Worte „für die fehlende Zeit" in den §§ 85 und 86, Abs. 3, anbelangt, so erachtet auch der Berufungssenat in Übereinstimmung mit der I. Instanz die engere Auslegung, für welche die Beklagte eintritt, daß nämlich darunter nur der Zeitraum bis zum Ablauf der in Betracht kommenden Kündigungszeit, d. i. der Zeitraum bis 30. Juni 1906 verstanden werden kann, als die richtige.

Dies ergibt sich nicht nur sprachlich aus der wiederholten Fassung „für die noch fehlende Zeit", sondern auch daraus, daß die §§ 85 und 86 Gew. O. vom vorzeitigen Austritte handeln. Aus diesen Paragraphen selbst und der Überschrift „vorzeitiger Austritt" ergibt es sich, daß sie jene Zeit behandeln, welche vor dem Zeitpunkt der rechtmäßigen Lösung (hier der 30. Juni 1906) fällt. Es kann die fehlende Zeit nur auf den „vorzeitigen" Zeitraum bezogen werden. Ein weiteres Argument ist auch das schon vom ersten Richter hervorgehobene, daß nicht angenommen werden kann, daß der Gesetzgeber dem Arbeitgeber das Recht einräumen wollte, unbegrenzt wann, vielleicht erst nach Jahren vom vertragsbrüchigen Arbeitnehmer Nacherfüllung zu fordern. Dies würde zu sehr in die wirtschaftliche Freiheit und Selbstbestimmung des letzteren einschneiden. Auch der Hinweis des Berufungswerbers auf § 949 b. G. B. erscheint nicht zutreffend.

Mit Recht hat der Vertreter der Beklagten darauf hingewiesen, daß diese Gesetzesstelle dem klägerischen Standpunkte nicht dient, da dieselbe dem Kläger nur das Recht auf genaue Erfüllung des Vertrages einräumt. Die genaue Erfüllung involviert aber auch die Einhaltung der vertrags- oder gesetzmäßigen Erfüllungszeit, diese aber ist gegebenenfalls derzeit bereits unwiederbringlich verstrichen, die genaue Erfüllung also nicht mehr im Bereiche der Möglichkeit. Insoferne sich der Kläger auf das oberstgerichtliche Urteil vom 6. März 1907, Z. 1508, stützt, muß bemerkt werden, daß dasselbe keineswegs zum Ausdrucke bringt, daß der Kläger berechtigt sei, Nacherfüllung wann immer zu verlangen, im Gegenteile zieht auch der oberste Gerichtshof den Schluß, daß die Beklagte zum Wiedereintritt nicht mehr gezwungen werden kann, sobald sie an den Dienstvertrag nicht mehr gebunden ist.

Nr. 1385.

Solange die vom Hilfsarbeiter übernommenen Werkzeuge noch nicht zurückgestellt sind, ist das Dienstverhältnis noch nicht ordnungsmäßig gelöst und kann die Ausfolgung des Arbeitsbuches nicht begehrt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 11. Dezember 1906, Cr. I., 1084/6.

Kläger (Schlossergehilfe) begehrt, weil ihm bei seinem Austritte am 1. Dezember l. J. abends das Arbeitsbuch nicht ausgefolgt wurde, und er im Besitze desselben Arbeit in Witkowitz erhalten hätte, die Verurteilung des Beklagten zur Leistung einer Entschädigung von täglich 4 K 37 h vom 1. Dezember d. J. bis zum Tage der Urteilsschöpfung. Beklagter brachte nachstehendes vor: Kläger kam am 1. Dezember abends im angeheiterten Zustande zur Lohnauszahlung und verlangte einen Vorschuß von 30 K; da ihm dieser nicht gegeben wurde, verlangte er sein Arbeitsbuch. Da der Arbeitsplatz, wo Gegner gearbeitet hatte, sich im V. Bezirke befindet, Kläger aber am 1. Dezember abends zu ihm in die Wohnung im IV. Bezirke kam, sagte er ihm, er solle am Montag (3. Dezember) auf den Arbeitsplatz kommen und den ihm seinerzeit übergebenen Werkzeug zurückstellen, dann bekomme er das Arbeitsbuch; er fügte dem auch bei, es werde ihm die Zeit, die er für die Herbeischaffung des Werkzeuges aufwendet, vergütet werden. Kläger entfernte sich hierauf und kam am 3. Dezember nicht auf den Arbeitsplatz; dagegen hat er (Beklagter) am 3. Dezember vormittag vom Arbeitsplatze die telephonische Mitteilung erhalten, daß der dem Kläger übergebene Werkzeug in Ordnung vorhanden sei, worauf er sofort das Arbeitsbuch an den Kläger per Post abschickte, was auch durch den vorgewiesenen Postaufgabeschein dargetan erscheint.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 c Gew. O. ist der Gewerbeinhaber nur nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses zur Aushändigung des Arbeitsbuches verpflichtet. Eine ordnungsmäßige Lösung seitens des Hilfsarbeiters liegt aber nur dann vor, wenn derselbe allen seinen Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnisse nachgekommen ist; zu denselben gehört auch die Rückstellung der seinerzeit übernommenen Werkzeuge.

Wenn daher, wie sich aus vorstehendem Tatbestande ergibt, Beklagter die Ausfolgung des Arbeitsbuches vorerst von der Feststellung des Vorhandenseins der dem Kläger übergebenen Werkzeuge abhängig gemacht hat, und erst, nachdem am 3. Dezember vormittags

(der 2. Dezember war Sonntag) der dem Kläger übergebene Werkzeug am Arbeitsplatze in Ordnung befunden wurde, das Arbeitsbuch noch im Laufe dieses Tages dem Kläger per Post zukommen ließ, kann von einer verspäteten Ausfolgung keine Rede sein.

Im gleichen Sinne erging die Entscheidung desselben Gewerbegerichtes vom 5. Juni 1907, Cr. IV., 947/7.

Nr. 1386.

Gruppenakkord. Verantwortlichkeit des Hauptes der Gruppe für die Arbeit. Solange der Akkordarbeiter die Mängel seiner Arbeit ungeachtet Aufforderung nicht verbessert, kann er, da das Dienstverhältnis nicht ordnungsmäßig gelöst ist, nicht die Ausfolgung des Arbeitsbuches verlangen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 6. März 1904, Cr. VI., 330/7.

Beklagter führt an: Er habe dem Kläger, welcher in Gesellschaft mit einem jüngeren Arbeiter Namens Rudolf B. (in sogenannter Kompagnie) arbeitete, die Waren zur Fertigstellung übergeben. Da ein Teil der fertiggestellten Ware den billig zu stellenden Anforderungen nicht entsprach — die Henkel der Koffer waren zu weich gemacht — so verweigerte der Beklagte die Zahlung des für diesen Teil der Ware entfallenden Lohnrestes und untersagte die Inangriffnahme einer weiteren Partie der Arbeit insolange, als nicht die nicht entsprechend angefertigte Ware verbessert wird. Da sich nun Kläger weigerte, die Reparatur zu machen, so gestattete Beklagter auch nicht die Fortsetzung der Arbeit. Da sich nun sämtliche Teile des Klagebegehrens auf die angebliche ungerechtfertigte Nichtgestattung der Fortsetzung der Arbeit, bezw. auf die Hinderung des Klägers in der Arbeit stützen, diese Verhinderung der Fortsetzung der Arbeit seitens des Beklagten eine gerechtfertigte war, erscheine das Klagebegehren in seinem ganzen Umfange unbegründet.

Kläger gibt zu, daß der fertiggestellte Teil der Ware reparatursbedürftig war und daß er sich weigerte, diese Reparatur vorzunehmen. Seine diesbezügliche Weigerung sei jedoch begründet gewesen, weil die zu reparierenden Waren nicht von ihm, sondern von seinem Genossen (Kompagnon) B. angefertigt wurden und Kläger der Meinung sei, daß dieser die Mängel zu beheben verpflichtet war.

Dem gegenüber behauptet jedoch Beklagter, daß Kläger das Haupt der Gesellschaft (Kompagnie) und somit auch der in erster Linie haftbare Teil war; ihm wurde die Arbeit übergeben, von ihm die fertige Ware übernommen, und ihm auch der Lohn für den anderen Arbeiter ausbezahlt, der Lohn sei auch dafür zu seinen (des

Klägers) als auch allerdings des älteren tüchtigeren Arbeiters Gunsten in der Weise aufgeteilt gewesen, daß auf je 14 K Lohn des Genossen (Kompagnon) je 20 K Lohn des Klägers entfielen.

Kläger bestreitet nochmals seine Haftpflicht, gibt jedoch im übrigen die Richtigkeit der Angaben des Beklagten, betreffend den Lohn, zu.

Der Zeuge Rudolf B. gibt an, er sei am 6. Dezember 1906 bei dem Beklagten als Arbeiter eingetreten. Gleich nach Neujahr 1907 wies ihn der Beklagte an, mit dem Kläger in Gesellschaft (Kompagnie) zu arbeiten. Zeuge und Kläger waren damit einverstanden. Der Kläger erhielt für je 14 K Lohn, welchen Zeuge erhielt, den Betrag von 20 K. Kläger war das Haupt, bezw. der erste in dieser Gesellschaft. Zeuge arbeitete zirka 3 Wochen mit dem Kläger im Akkord. Der Kläger übernahm die Arbeit, lieferte die fertige Arbeit ab, teilte die Arbeit ein und wies dem Zeugen die von diesem zu errichtenden Arbeiten zu. Kläger verfügte über die ganze Art und Weise der Anfertigung der von beiden herzustellenden Arbeiten. Zeuge weiß, daß der Beklagte eine bestimmte Partie von Koffern beanstandete, weil die Henkel zu weich waren. Diese Henkel hat Zeuge gemacht. Es wurden jedoch auch andere Koffer beanstandet, welche Kläger gemacht hat. Zeuge erklärt sich bereit, die von ihm gemachten Henkel zu reparieren, wenn er die ihm am vorhergegangenen Samstage zu wenig ausbezahlten 5 K erhalte. Den Lohn zahlte ihm immer der Kläger aus. Dieser erwiderte, er könne nicht mehr zahlen, weil er selbst nicht mehr bekommen habe. Beklagter sagte auch dem Zeugen, daß er ihm nichts schuldig sei. Warum für die betreffende Woche weniger bezahlt würde, weiß Zeuge nicht. Zeuge gibt weiters an, es seien ursprünglich 33 Koffer von Beklagten beanstandet worden. Dieselben wurden überarbeitet. Der Beklagte hat die Koffer abermals besichtigt, 10 Stück genehmigt und 23 Stück neuerlich beanstandet, welche noch heute nicht repariert sind.

Kläger bestreitet, daß er die anzufertigenden Waren übernommen, die fertigen übergeben hat, bestreitet auch, daß er für den zweiten Arbeiter irgend eine Haftung zu tragen habe. Richtig sei, daß er dem Zeugen sagte, er könne ihm keine 5 K geben, da er selbst nicht sein ganzes Geld erhielt. Beklagter gibt an, er habe den beiden Arbeitern einmal eine geringe à conto-Zahlung gegeben, weil sie nachlässig waren und wenig gearbeitet haben. Beklagter bestreitet auch, den Kläger irgendwie, insbesondere mit den obangeführten Worten beleidigt zu haben.

Dem Klagebegehren auf Ausfolgung des Arbeitsbuches, Feststellung der Schadenersatzpflicht wegen Nichtausfolgung des Arbeits-

buches und Verurteilung zum Schadenersatz wurde in erster Instanz Folge gegeben.

Gründe: Nach § 80 c Gew. O. ist der Gewerbeinhaber nur bei ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, dem Hilfsarbeiter das Arbeitsbuch auszuhändigen und § 77 der Gew. O. bestimmt, daß Hilfsarbeiter, welche nach dem Stücke entlohnt werden oder im Akkord arbeiten, erst dann auszutreten berechtigt sind, wenn sie die übernommene Arbeit ordnungsmäßig beendet haben.

Das Gericht hat nun auf Grund des oben festgestellten Sachverhaltes, insbesondere soweit derselbe von dem Zeugen B. bestätigt wird, als erwiesen angenommen, daß der Kläger seiner im § 77 Gew. O. normierten Vertragspflicht nicht nachgekommen ist und dem Beklagten das Recht erwuchs, das Arbeitsbuch zurückzubehalten. Der Beklagte war nach § 1153 a. b. G. B. auch berechtigt, bis zur Fertigstellung der Reparatur einen entsprechenden Anteil des Lohnes zurückzubehalten. Dem Standpunkte des Klägers, daß er für die von dem Arbeiter B. hergestellten Arbeit absolut keine Verantwortung zu tragen habe und ihn eine Haftpflicht diesbezüglich nicht treffen könne, muß jede Berechtigung abgesprochen werden, denn ihm oblag es, die Arbeitseinteilung zu treffen, er hatte als Haupt der Gesellschaft dafür Sorge zu tragen, daß bei jeder Arbeitseinteilung sein ihm in dieser Richtung untergebener Mitarbeiter jenen Teil der Arbeit erhalte, welche zu verrichten derselbe nach seiner besonderen Eignung fähig ist. Der Zweck von derlei Arbeiterkompagnien ist eben der, daß Arbeiten von mehreren Arbeitern unter Aufsicht und Verantwortung eines fähigen Arbeiters angefertigt werden und die Arbeit infolge der Arbeitsteilung flotter vonstatten gehe. Übrigens wurden die Koffer wegen der Henkel beanstandet. Die einzelnen schlecht oder mangelhaft angefertigten Teile lassen sich nicht vom Ganzen trennen, durch die Beanständung einzelner Teile eines Gegenstandes erscheint eben das unzertrennbare Ganze bemängelt. Zudem gibt Zeuge B. auch an, daß unter den beanstandeten Koffern sich auch solche befanden, welche der Kläger selbst anfertigte. Wenn also der Kläger auch nicht als der einzige die Verantwortung für die mangelhafte Anfertigung der Ware zu tragen hat, so ist er doch an derselben mit schuldtragend. Das Klagebegehren auf Rückstellung des Arbeitsbuches erscheint daher derzeit als unbegründet, ebenso das Begehren um Zuspruch der Entschädigung, da dasselbe nur bei unrechtmäßiger Zurückbehaltung des Arbeitsbuches durch den Gewerbeinhaber platzgreifen kann. (§ 80 g, Gew. O.).

Das Gericht war jedoch der Anschauung, daß auch die rechtmäßige Zurückbehaltung des Arbeitsbuches seitens des Gewerbeinhabers zeitliche Grenzen haben muß und es nicht angehe, daß der

Gewerbsinhaber das Arbeitsbuch im Falle andauernder Weigerung des Hilfsarbeiters, das Arbeitsverhältnis ordnungsmäßig zu lösen, zurückbehalten könne, daß vielmehr dem Arbeiter doch die Möglichkeit geboten werden müsse, eine anderweitige Arbeit zu suchen. Da nun das Arbeitsbuch ein unerläßliches Requisit zur Erlangung einer anderweitigen Arbeit ist, eine gesetzliche Bestimmung, wie lange der Gewerbsinhaber das Arbeitsbuch rechtmäßig zurückbehalten könne, nicht besteht, hat das Gericht auszusprechen für billig befunden, daß das Buch nur 14 Tage vom Tage der Klagseinbringung gerechnet zurückbehalten werden könne und am 15. Tage dem Kläger zurückgestellt werden müsse, deshalb also auch den Anfangspunkt der Entschädigungspflicht des Beklagten auf den 15. Tag gesetzt und da bezüglich der Höhe dieser Entschädigung eine Einwendung nicht erhoben wurde, dieselbe vielmehr im Hinblick auf den vom Kläger behaupteten, vom Beklagten nicht widersprochenen Arbeitsverdienst angemessen erscheint, auch in dieser Höhe zugesprochen.

Mit Urteil des k. k. Landesgerichtes Wien vom 27. März 1907, Cg. VI, 215/7 wurde in Stattgebung der Berufung des Beklagten das Klagebegehren derzeit zur Gänze abgewiesen.

Gründe: Nach § 80 a, Absatz 2, Gew. O. ist der Arbeitgeber zur Ausfolgung des Arbeitsbuches an den Arbeiter nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet. Der Gerichtshof kann sich der Rechtsansicht des Klägers, daß die Ausfolgung in jedem Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Pflicht des Arbeitgebers sei und dieser nicht das Recht habe, die Ausfolgung zu verweigern, in Übereinstimmung mit der allgemeinen festen Praxis der Gewerbegerichte nicht anschließen. Wäre dieser Standpunkt richtig, dann wäre das Wort „ordnungsmäßig" im zitierten Paragraphen überflüssig. Dem kann auch nicht entgegengesetzt werden, daß § 85 Gew. O., der die Rechte des Arbeitgebers im Falle vorzeitigen Austrittes des Arbeitnehmers behandelt, des Rechtes auf Zurückhaltung des Arbeitsbuches nichts erwähnt, denn das Kapitel über die Arbeitsbücher und die damit zusammenhängenden Rechte und Pflichten wird im § 80 bis 81 i speziell behandelt.

Nach § 80 a ist der Beklagte berechtigt, das Arbeitsbuch bis zur ordnungsmäßigen Lösung des Arbeitsverhältnisses zurückzuhalten, bezw. nicht verpflichtet, es herauszugeben. Nach dem Zugeständnisse des Klägers stand er seit 2. Jänner 1907 bis zu der am 6. Februar 1907 von ihm selbst, u. zw. mit Rücksicht auf die am 2. Februar 1907 erfolgte 14tägige Kündigung vorzeitig erfolgten Lösung des Arbeitsverhältnisses im Akkordlohn. Nach § 77, Gew. O. dürfen aber Akkordarbeiter vorausgesetzt, daß nicht ein Lösungsgrund im Sinne des § 82 a Gew. O. vorliegt, erst dann austreten, wenn sie die über-

nommene Arbeit ordnungsmäßig vollendet haben. Daß an einem Teile der am 1. Februar 1907 abgelieferten Partie Koffer die Henkel zu weich gemacht waren, gibt der Kläger zu. Der weiters vom Beklagten bezüglich der Kränze erhobene Mangel kann deshalb außer Betracht bleiben. Was aber die zu weichen Henkel betrifft, so ist es belanglos, daß dieselben nicht vom Kläger selbst, sondern von seinem Helfer Rudolf B. gemacht worden sein sollen. Die Haftung trifft den Akkordanten, d. i. der Kläger, und wird diesfalls auf die zutreffende Begründung des Urteils I. Instanz verwiesen.

Insolange der Kläger sich weigert, diese Akkordarbeit ordnungsmäßig zu verbessern, kann der Beklagte das Arbeitsbuch zurückbehalten. Auch der Lösungsgrund des § 82 a, lit. e wäre nicht gegeben, weil der Beklagte sich geweigert hat, den Kläger zu beschäftigen, vielmehr nur disponiert hat, welche Arbeit zuerst verrichtet werden sollte.

Das Klagebegehren war aus diesem Grunde überhaupt derzeit abzuweisen. Der Berufungssenat erachtet sich der Aufgabe enthoben zu prüfen, ob die von der I. Instanz angenommene zeitliche Begrenzung des Rechtes der Nichtausfolgung des Arbeitsbuches auf 14 Tage und anderseits der Zuspruch einer Entschädigung für eine der Urteilsfällung erst nachfolgende Zeit im Gesetze begründet ist. Sollte in der Folgezeit der Kläger das Arbeitsverhältnis durch ordnungsmäßige Vollendung der Akkordarbeit ordnungsmäßig zur Lösung bringen und der Beklagte ihm dann abermals das Arbeitsbuch vorenthalten, so steht ihm der Klageweg offen.

Nr. 1387.

Wird dem Arbeiter noch im Laufe der Dienstzeit bekannt, daß sein beim Arbeitgeber verwahrtes Arbeitsbuch unauffindbar ist und unterläßt er es, sich um ein Duplikat des Arbeitsbuches zu bewerben, so kann er keine Ersatzansprüche wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung des Arbeitsbuches stellen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 15. Februar 1907, Cr. V, 98/7.

Das Klagebegehren auf Schadenersatz wegen verweigerter Ausfolgung des Arbeitsbuches wurde abgewiesen.

Gründe: Nach den übereinstimmenden Angaben beider Streitteile war dem Kläger bereits zu Weihnachten 1905 bekannt, daß sein Arbeitsbuch nicht auffindbar ist und daß er noch bis zum 22. Jänner 1907 weiter beschäftigt wurde.

Sache des Klägers wäre es nun gewesen, sich beim magistratischen Bezirksamte um die Ausfolgung eines Duplikates zu bewerben. Wenn er dies aber unterlassen hat und über ein Jahr nichts getan hat,

um in den Besitz eines neuen Buches zu gelangen, so trägt er selbst an einem ihm etwa dadurch zugegangenen Schaden die Schuld.

Die Klagsansprüche waren daher als rechtlich nicht begründet abzuweisen.

Nr. 1388.

Der Prinzipal ist nicht verpflichtet, in dem Dienstzeugnisse auch eine frühere Verwendung zu bestätigen, wenn über die frühere Verwendung ein Zeugnis bereits ausgestellt worden ist. — Die im Zeugnisse enthaltenen Worte, der Arbeiter habe sich zur Zufriedenheit aufgeführt, enthalten eine Bestätigung guter Verwendung und sittlichen Betragens. (§ 81 Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 28. März 1907, Cr. VI, 583/7.

Der Kläger war bei dem Beklagten als Reisender in der Zeit vom 25. August 1903 bis 30. Juni 1905 bedienstet und erhielt bei seinem damaligen Austritte, wie unbestritten ist, ein ordnungsmäßiges Dienstzeugnis. Bald hernach, nämlich am 24. August 1905, trat er neuerlich bei dem Beklagten in den Dienst, wobei er nach seiner Angabe das Zeugnis über die ersterwähnte Dienstleistung bei dem Beklagten hinterlegte. Am 27. Dezember v. J. wurde das zweite Dienstverhältnis gelöst.

Auf Ersuchen des Klägers wurde ihm vom Beklagten ein Zeugnis über die zweite Dienstleistung vom 24. August 1905 bis 27. Dezember 1906 ausgehändigt, welches den Beisatz enthielt, daß Kläger sich während dieses Zeitraumes zur Zufriedenheit aufführte. Der Kläger war mit diesem Zeugnisse unzufrieden, sandte es dem Beklagten am 12. Februar 1907 mit der Begründung zurück, „daß dasselbe nicht vollständig ist, daher mir die ganze Zeit meiner Tätigkeit hineinzustellen, mit der Ergänzung „treu und ehrlich". Erwarte gewünschtes Dokument bis längstens 15. Februar l. J."

Der Beklagte, über den Ton des Briefes ungehalten, gab auf den Brief keine Antwort. Am 22. März l. J. brachte Kläger die Klage ein auf Ausstellung des Zeugnisses, Feststellung der Ersatzpflicht wegen Nichtbehändigung des Zeugnisses bis zur Behändigung desselben und Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Entschädigung von 5 K täglich für die Zeit vom 11. Februar 1907 bis zum Verhandlungstage, endlich Verurteilung zum Kostenersatz.

Der Kläger rügt an dem ihm ausgehändigten und von ihm zurückgewiesenen Zeugnisse, daß es die Zeit seiner ersten Dienstleistung nicht anführt und daß der Beisatz „treu und ehrlich" fehlt.

Der Beklagte beantragt kostenpflichtige Abweisung der Klage. Bezüglich des Klagebegehrens, insoweit es auf Ausstellung des Zeugnisses gerichtet ist, haben die Parteien bei der Verhandlung einen Vergleich abgeschlossen und ist dieser Punkt des Klageanspruches hiedurch erledigt.

Hinsichtlich der beiden anderen Streitpunkte steht der Beklagte auf dem Standpunkt, daß der Kläger über die zweite Dienstleistung ein ordnungsgemäßes Zeugnis ohnehin erhalten habe. Die Bestätigung der Ehrlichkeit und Treue liegt in den Worten, daß Kläger sich zur Zufriedenheit aufführte. Über die frühere Dienstleistung vom 25. August 1903 bis 30. Juni 1905 brauche in dem Zeugnis nichts enthalten zu sein, da Kläger ohnehin über diese frühere Dienstzeit ein Zeugnis erhalten habe. Die Behauptung des Klägers, er habe beim Eintritt im August 1905 dem Beklagten das Dienstzeugnis über die erstere Dienstzeit in Aufbewahrung gegeben, Beklagter habe es ihm aber bisher nicht zurückgestellt, beantwortet der Beklagte damit, daß er sich hieran nicht erinnere, daß ihn Kläger um die Ausfolgung dieses Zeugnisses über die frühere Dienstzeit auch nicht ersucht habe. Davon wurde erst bei der ersten Tagsatzung am 26. März l. J. gesprochen, worauf Beklagter dem Kläger ein Duplikat des Zeugnisses über die frühere Dienstleistung tatsächlich ausgefolgt hat.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das auf Feststellung der Ersatzpflicht bis zum Tage der Behändigung des Zeugnisses und auf Verurteilung zum Ersatz eines Schadens von täglich 5 K vom 11. Februar bis heute gerichtete Klagebegehren stellt sich als ganz unbegründet dar, da schon die erste Voraussetzung desselben, die Zufügung eines Schadens durch Ausstellung eines den gesetzlichen Anforderungen nicht entsprechenden Zeugnisses nicht gegeben erscheint. Der Kläger rügt an dem ihm gegebenen Zeugnisse, daß es die frühere Dienstzeit nicht enthalte. In seinem Briefe vom 12. Februar l. J. fordert er ausdrücklich: „. . . daher mir die ganze Zeit meiner Tätigkeit hineinzustellen". Dieses Begehren ist ungerechtfertigt, weil der Kläger selbst zugibt, daß er über die frühere Dienstleistung schon ein Zeugnis erhalten hat und der Beklagte nicht verpflichtet ist, noch einmal die frühere Dienstleistung in dem Zeugnisse über die spätere Dienstleistung zu erwähnen.

Was aber die vom Kläger gerügte Auslassung des Beisatzes „treu und ehrlich" betrifft, so ist das Gericht der Anschauung, daß die in dem Zeugnisse enthaltenen Worte: Kläger habe sich während der Dienstzeit zur Zufriedenheit aufgeführt, auch eine Anerkennung der Treue und Ehrlichkeit von selbst enthalten, da ein Geschäftsinhaber, der an der Treue und Ehrlichkeit des Angestellten etwas bemängelt, demselben nicht bezeugen kann, daß er mit ihm zufrieden

war. Ohne in jeder Beziehung korrekte Aufführung ist eben die Äußerung der Zufriedenheit nicht denkbar. Der gesetzlichen Anforderung, das Zeugnis müsse auf Verlangen auf das sittliche Verhalten und den Wert der Dienste ausgedehnt werden, erscheint durch die Bestätigung der Zufriedenheit mit der Aufführung — im Worte Aufführung liegt das ganze Gebaren des Bediensteten (auch in sittlicher Hinsicht) — vollkommen entsprochen.

Es fehlt also das Moment der Ausstellung eines den gesetzlichen Anforderungen nicht entsprechenden Zeugnisses. Abgesehen hievon fehlt dem Klagsanspruche, soweit er sich auf die Zeit bis zum Urteilsdatum bezieht, die Begründung auch deshalb, weil durchaus nicht feststeht, daß er, wenn er das ihm übergebene Zeugnis behalten und damit einen Posten gesucht hätte, einen solchen nicht gefunden haben würde.

Nr. 1389.

Lohnarbeiter im Sinne des § 5, lit. c, Gew. Ger. G. (Heimarbeiter) ist, wer das ihm vom Geschäftsinhaber übergebene Material gegen Lohn verarbeitet, wenngleich er für seine Person einen Gewerbeschein auf Ausübung desselben Gewerbes gelöst hat und in der Meisterkrankenkasse versichert ist. (§ 5, lit. c, Gew. Ger. G.)

Entscheidung des Landesgerichtes in Zivilrechtssachen Wien vom 6. August 1907, Cg. VI, 535/7.

Der Beklagte hat für den Kläger außer Haus als Ledergalanteriearbeiter im Stücklohn gearbeitet und von dem Kläger nach dessen Angabe Material zur Herstellung von 11½ Dutzend Geldtäschchen übernommen, die bestellte Ware aber nicht geliefert. Das Klagebegehren ist auf Fertigstellung des zur Verarbeitung übernommenen Materiales für 11½ Dutzend Geldtäschchen gerichtet. Gegen das vom Kläger erwirkte Versäumungsurteil vom 24. Juli 1907, Cr. IV, 1218/7 ergriff Beklagter die Berufung aus dem Nichtigkeitsgrunde des § 477, Z. 3, Z. P. O., da er kein Arbeiter, sondern gewerblicher Unternehmer sei.

Die Berufung wurde abgewiesen.

Gründe: Entscheidend für die Frage der sachlichen Zuständigkeit des Gewerbegerichtes — und nur diese Frage ist zu lösen — ist lediglich, ob Beklagter zur Klagsfirma im Verhältnis eines Lohnarbeiters zum Unternehmer stand — dann ist das Gewerbegericht kompetent (§ 5, lit. c, Gew. Ger. G.) — oder ob er ihr, der Unternehmerin, als Unternehmer gegenübertritt, in welchem Falle die Kompetenz des Gewerbegerichtes ausgeschlossen wäre.

Der Beklagte ist als Lohnarbeiter der klagenden Firma anzusehen; denn er erhält von ihr das Material zur Verarbeitung gegen Stücklohn zugewiesen. Ob er sich dabei der Hilfe anderer Arbeiter bedient oder nicht, ist gleichgültig. Er ist Arbeiter, denn er verkauft nicht der Firma Waren, sondern er verarbeitet lediglich den der Firma gehörigen Stoff.

Ob er einen Gewerbeschein gelöst hat, Steuern zahlt, bei der Meisterkrankenkasse eingetragen erscheint, ist in Beziehung zur klägerischen Firma gleichgültig. Dieser gegenüber steht der Beklagte ausschließlich in Lohnverhältnisse und ist daher nach dem Gesetze (§ 5, lit. c, Gew. Ger. G.) als Arbeiter anzusehen.

Das Gewerbegericht war also nach § 1 Gew. Ger. G. zur Entscheidung des Rechtsstreites ausschließlich zuständig, daher der Berufung keine Folge zu geben war.

Nr. 1390.

Das Gewerbegericht ist für Klagen der Arbeiter gegen den Konkursmassaverwalter, der das Geschäft fortsetzt, zuständig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Wien vom 22. Dezember 1906, Cr. VI, 1906/6.

Der Kläger war seit 1. Jänner 1905 bei der Firma H. & H. Holzhandlung, als Geschäftsführer angestellt. Er erhielt von dieser Firma keinen Gehalt seit Oktober 1905. Im Dezember 1905 erhielt er vom Liquidator der inzwischen in Liquidation getretenen Firma die Kündigung zum 1. April 1906.

Am 26. Jänner 1906 wurde über das Vermögen der genannten Firma der Konkurs verhängt, der Kläger meldete nun seine ausständige Gehaltsforderung für die Zeit bis 1. April 1906 in der ersten Rangsklasse der Konkursgläubiger im Konkurse der Firma an und es wurde ihm diese Forderung auch liquid erklärt. In der Folge stellte sich heraus, daß zur Befriedigung der Gläubiger der ersten Rangsklasse kein Vermögen vorhanden ist, also Kläger mit seiner Forderung leer ausgeht.

Der Kläger hat nun von seiner Gesamtforderung von 1.628 K 60 h die Anmeldung in Ansehung eines Teilbetrages von 750 K, der auf die Zeit seiner Bedienstung vom Tage der Konkurseröffnung bis zum Ende des Kündigungstermines entfällt zurückgezogen und verlangt nun mit vorliegender Klage die Zahlung dieser Summe als einer Massaschuld vom beklagten Massaverwalter.

Zur Begründung dieser Forderung führt der Kläger an, er sei in der Zeit nach der Konkurseröffnung bis zum Ende der Kündigungszeit bei der Konkursmassa angestellt gewesen, habe sich dem Massaverwalter zur Verfügung gestellt wiederholt Auskünfte erteilt, Holz inventiert und Rechnungen fertiggestellt und solche buchhalterische Arbeiten geleistet, wie sie der Massaverwalter benötigte.

Der beklagte Masseverwalter wendete im Hinblick auf die Bestimmung des § 138 Konk. Ordg. die sachliche Unzuständigkeit dieses Gerichtes ein und beantragte die kostenpflichtige Abweisung der Klage. Er gab die Klagsangaben mit der Einschränkung zu, daß er den Kläger nicht für die Massa angestellt, auch die Geschäfte der Firma nicht fortgeführt und von dem Kläger gar keine Arbeiten für die Massa verlangt habe. Kläger habe sich ihm zur Verfügung gestellt, worauf Beklagter ihm sagte: „Ich werde um Sie schicken, wenn ich Sie werde brauchen." Der Beklagte gibt zu, mit den Kridataren wiederholt Konferenzen gehabt zu haben, in denen er von ihnen Auskünfte und Rechnungen forderte, er läßt es zu, daß Kläger den Kridataren über deren Auftrag Dienste geleistet haben könne, diese leistete Kläger aber als Angestellter der Firma, Beklagter habe aber für die Massa eine solche Arbeitsleistung nicht verlangt.

Zeuge A. H., öffentlicher Gesellschafter der bestandenen Firma H. & H., sagt aus, Beklagter habe einmal die Adresse des Klägers benötigt, um von diesem eine Auskunft zu erhalten, da Kläger als Geschäftsführer der in Konkurs verfallenen Firma über alle Geschäftsangelegenheiten am besten Auskunft geben konnte. Beklagter habe Zeugen ersucht, er möge den Kläger zu ihm hinaufbestellen. Zeuge erinnert sich nicht, daß der Beklagte einmal ihn beauftragt habe, ihm Arbeit durch den Kläger verrichten zu lassen.

Die Einwendung der sachlichen Unzuständigkeit und der Klagsanspruch selbst wurden abgewiesen.

Gründe: Allerdings bestimmt § 138 Konk. Ordg. daß Ansprüche, die der Anmeldung im Konkurse nicht unterliegen, in der Regel bei dem Konkursgerichte eingeklagt werden können. Unter den Ausnahmen von dieser Regel ist im § 138, Absatz 2, des zitierten Gesetzes der Fall nicht erwähnt, daß der Anspruch in der Geltendmachung einer Lohnforderung des in einem Gewerbe angestellten Arbeiters gegen seinen Prinzipal besteht. Dies ist jedoch dadurch erklärlich, daß das Gewerbegerichtsgesetz späteren Datums ist als die Konkursordnung. Nach § 1 Gew. Ger. G. sind zur Entscheidung über Lohnforderungen der Arbeiter in gewerblichen Unternehmungen die Gewerbegerichte zuständig. Ist nun der gewerbliche Unternehmer in Konkurs verfallen und führt der Massaverwalter das Geschäft fort und läßt sich vom

Angestellten des Kridatars Arbeiten leisten, so erscheint der Massaverwalter, auch wenn er dem Stande der Advokaten angehört, gleich einem gewerblichen Unternehmer und es ist nicht einzusehen, weshalb die Vorteile, die das Gewerbegerichtsgesetz dem Arbeiter bietet, ihm nicht zukommen sollen, wenn der Prinzipal in Konkurs verfällt und das Geschäft von der Massaverwaltung weiter betrieben wird.

Es war daher die Einwendung der sachlichen Unzuständigkeit abzuweisen. In der Hauptsache aber stellt sich der Klagsanspruch als vollkommen unbegründet dar. Die in der Klage enthaltene Behauptung, Kläger sei bei der Konkursmassa angestellt gewesen, ist durch nichts erwiesen. Der beklagte Massaverwalter bestreitet nicht nur, daß er die Geschäfte der in Konkurs geratenen Firma fortbetrieben habe, sondern auch, daß er den Kläger angestellt und von ihm Arbeiten verlangt habe. Zeuge A. H. weiß sich nicht zu erinnern, daß Beklagter ihn beauftragte, den Kläger die Arbeit für die Massa verrichten zu lassen.

Jedenfalls war Kläger, der, ungeachtet er seit Oktober 1905 keinen Lohn erhielt, seine Tätigkeit bei der Firma nicht einstellte, obwohl er hiezu berechtigt gewesen war, als Bediensteter der in Konkurs verfallenen Firma anzusehen. Wenn er dem Beklagten Auskünfte erteilt hat, tat er dies als Angestellter der Firma, von der er den Lohn bis 1. April 1906 fordern kann — nicht als Angestellter des Massaverwalters.

Nr. 1391.

Die Äußerung des Arbeiters: „Unser Herr ist schlau, was er baut, läßt er auf seine Frau überschreiben", enthält eine grobe Ehrenbeleidigung des Gewerbsinhabers.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. Dezember 1907, Cr. I, 436/7.

Das auf Bezahlung einer 14tägigen Lohnvergütung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Eine derartige, öffentlich gemachte Äußerung ist geeignet, die Creditverhältnisse eines Unternehmers nur zu leicht zu erschüttern, sie enthält daher eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82, lit. g, Gew. O. Ein Verzicht auf den Entlassungsgrund ist aus der Länge der seither verstrichenen Zeit nicht zu vermuten, weil der Beklagte hievon erst am 7. Dezember 1907 Kenntnis erlangte.

Nr. 1392.

Ein Arbeiter, dem nach Ablauf der vertragswidrigen Kündigungsfrist das Verbleiben in der Arbeit bis zum Ende des normalen Kündigungstermines freigestellt wird, hat keinen Anspruch auf den Lohn für den Rest der vertragsmäßigen Kündigungsfrist, wenn er das gemachte Anerbieten ablehnt.*)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Bielitz vom 13. Februar 1905, Cr. II, 7/5.

Kläger war mit einem täglichen Akkorddurchschnittslohne von 4 K als Former bei der belangten Phosphorbronze-Fabriksfirma bis 4. Februar 1905 beschäftigt.

Im Widerspruche mit der eine 14tägige Kündigungsfrist normierenden Fabriksordnung wurde dem Kläger vom Betriebsleiter am 31. Jänner 1905 mit dem Endtermin des 4. Februar gekündigt.

Kläger betrachtet sich als mit diesem Tage aus der Arbeit entlassen und beansprucht eine Entschädigung für die restliche Kündigungsfrist von 8 Tagen im Betrage per 32 K.

Die belangte Firma wendet ein, daß dem Kläger am 4. Februar vom Betriebsleiter freigestellt worden sei, den Rest der Kündigungsfrist von 8 Tagen abzuarbeiten oder aber auszuscheiden.

Kläger habe das letztere gewählt. sei also selbst aus der Arbeit fortgegangen und nicht entlassen worden.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Dem Kläger wurde allerdings vertragswidrig gekündigt, jedoch am 4. Februar freigestellt, noch 8 Tage in der Arbeit zu verbleiben, was Kläger abgelehnt hat.

Gemäß § 84 Gew. O. berechtigt nicht schon eine vertragswidrige Kündigung, sondern nur eine vorzeitige Entlassung den Arbeiter, den Lohn für die ganze Kündigungsfrist oder den Rest derselben zu beanspruchen.

Im vorliegenden Falle ist Kläger gar nicht entlassen worden, sondern derselbe ist nach Ablehnung des ihm gestellten Anbotes, die restlichen Tage der Kündigungsfrist abzuarbeiten, freiwillig ausgeschieden und hat somit die ihm am 31. Jänner erklärte Kündigung genehmigt.

Da die wesentliche Voraussetzung für die im § 84 Gew. O. normierte Ersatzpflicht des Unternehmers. nämlich die „vorzeitige Entlassung" fehlt. so mußte das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 1393.

Wenn der Hilfsarbeiter die ihm sofort beim Dienstantritte gegebene Kündigung ausschlägt und die Arbeit verweigert, kann er nicht die Entschädigung für die Kündigungsfrist verlangen. Der Arbeitgeber hat

*) Ebenso Entscheidung Nr. 1020.

ihm jedoch die mit dem Dienstantritte verbundenen Unkosten zu ersetzen, falls er den Arbeiter nicht rechtzeitig von der Kündigung verständigte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 7. Mai 1908, Cr. I, 133/8.

Der Kläger (Kellner) erhielt vom Beklagten (Hotelier) sofort beim Dienstantritte die 14tägige Kündigung; er erblickt darin eine Entlassung und beansprucht Lohnvergütung für 14 Tage per 73 K und Ersatz der mit dem Dienstantritte verbundenen Unkosten im Betrage von 7 K 90 h.

Das Klagebegehren wurde bezüglich des Betrages von 73 K abgewiesen; der Klage auf Zahlung von 7 K 90 h würde stattgegeben.

Gründe: Der Anspruch des Klägers besteht aus zwei Forderungeu; die eine bildet die Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist von 14 Tagen im Betrage von 73 K und die zweite den Ersatz des Schadens, welcher ihm mit dem Antritte des Dienstpostens verursacht wurde und welcher nach Anführung der Klage 7 K 90 h beträgt.

Auf Grund der eidlichen Aussage des Zeugen F. H. und des eigenhändigen Briefes lit. A und B hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß der Beklagte den Kläger wirklich als Kellner für sein Hotel aufgenommen hat und daß derselbe am Dienstag nach den Osterfeiertagen, also am 21. April 1908, diesen Dienst antreten sollte; vorliegendenfalls handelt es sich also darum, durch wessen Verschulden dieser rechtsgiltig abgeschlossene Dienstvertrag aufgelöst wurde (§ 84 Gew. O.).

In dieser Richtung hat nun das Gewerbegericht auf Grund des eigenhändigen Briefes des Beklagten lit. B und auf Grund der eidlichen Aussagen der Zeugen F. H., W. H. und J. Č. als erwiesen angenommen, daß der Beklagte laut des Briefes B dem Kläger anheimgestellt hat, entweder den Dienst bei ihm nicht anzutreten oder falls er ihn wirklich antritt, daß er ihm sofort den Dienst auf 14 Tage wird kündigen müssen; die Absicht des Beklagten ging also dahin, dem Kläger früher noch, bevor er den Dienst antritt, bekanntzugeben, daß er ihn im Falle des Dienstantrittes kündigen werde; daß der Beklagte zur Lösung des Dienstverhältnisses mittels 14tägiger Kündigung berechtigt war, kann mit Rücksicht auf die Bestimmung des § 77 Gew. O. wohl keinem Zweifel unterliegen.

Auf Grund der obangeführten Beweismittel hat nun das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß Beklagter am 21. April 1908 dem Kläger, als dieser seinen Dienst antreten wollte, sagte, er könne zwar den Dienst antreten, er gebe ihm aber sofort die 14tägige Kündigung und daß Kläger mit den Worten, daß sie sich anderswo aus-

gleichen werden, aus dem Hotel wegging und den Dienst nicht mehr angetreten hat.

Daraus geht nun klar hervor, daß das erwähnte Dienstverhältnis nicht durch Verschulden des Beklagten aufgelöst wurde und daß somit der erste Klageanspruch auf Lohnentschädigung per 73 K sich als gänzlich unbegründet darstellt.

Was nun den zweiten Klageanspruch anlangt, so hat das Gewerbegericht auf Grund des unbestrittenen Parteienvorbringens die Überzeugung gewonnen, daß Kläger seinen Posten in U. vorzeitig verließ, daß er mit seinem Koffer nach Z. übersiedelte, um verabredungsgemäß am 21. April 1908 den Dienst antreten zu können; daß er an diesem Tage, als er bereits mit seinen Sachen auf dem Wege nach P. sich befand, den erwähnten Expreßbrief auf dem Bahnhofe in Z. erhielt, daß er die Eisenbahnfahrt nicht mehr unterbrechen konnte und daher nach P. fahren mußte.

Pflicht des Beklagten war es, falls er auf die Dienste des Klägers nicht mehr reflektierte, ihm diesen Umstand rechtzeitig und nicht im letzten Augenblicke anzuzeigen; Beklagter muß also dem Kläger die sämtlichen mit dem Dienstantritte verbundenen Auslagen, welche 7 K 90 h ausmachen, auf Grund der Bestimmungen der §§ 1294 und 1295 a. b. G. B. ersetzen.

Nr. 1394.

Wenn ein Handlungsgehilfe die Kündigung angenommen hat, so kann er nach Verstreichen des größten Teiles der Kündigungsfrist wegen eines Austrittsgrundes nur die Bezüge für die Zeit begehren, die bis zum Ablauf der Kündigungsfrist noch fehlt.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 19. Mai 1908, Cr. II, 20/8.

Der Kläger trat beim Beklagten als Handlungsgehilfe am 18. Juli 1907 um den vereinbarten Monatslohn von 50 K und gegen 6wöchentliche Kündigung den Dienst an. Am 13. Mai 1908 trat er wegen angeblicher grober Ehrenbeleidigung sofort aus dem Dienste des Beklagten und beansprucht nun den verdienten Lohn für die erste Hälfte des Monats Mai 1908 per 25 K und Lohnvergütung für die Kündigungsfrist von $1^1/_2$ Monat per 75 K, im ganzen 100 K.

Der Beklagte anerkennt den ersten Klagsanspruch per 25 K, bestreitet aber den zweiten per 75 K, u. zw. deshalb weil er dem Kläger bereits am 1. April 1908 den Dienst bis zum 15. Mai 1908 auf sechs Wochen kündigte und Kläger selbst am 13. Mai 1908 den Dienst verließ.

Die vom Beklagten geführten Zeugen F. B. und A. T. haben eidlich bestätigt, daß der Beklagte am 1. April 1908 dem Kläger eine

6 wöchentliche, mit dem 15. Mai 1908 endigende Kündigung gegeben hat, mit welcher Kläger einverstanden war.

Dem Klagebegehren auf Ausfolgung eines Dienstzeugnisses und Zahlung des Teilbetrages per 25 K wurde stattgegeben, jenes auf Zahlung des Restbetrages von 75 K aber abgewiesen.

Gründe: Betreffs des Restbetrages von 75 K hat das Gewerbegericht in Erwägung gezogen, ob der Beklagte dem Kläger am 1. April 1908 den Dienst auf sechs Wochen gekündigt hat, eventuell ob die Behauptung des Klägers, Beklagter habe ihn am 13. Mai 1908 gröblich an der Ehre verletzt und auch tätlich mißhandelt, auf Wahrheit beruht oder nicht.

Das Gewerbegericht hat nun auf Grund der beeideten Aussagen der Zeugen Th. H., F. B., A. T., F. T. und F. D. als erwiesen angenommen, daß Beklagter dem Kläger am 1. April 1908 wirklich den Dienst auf 6 Wochen kündigte und daß er ihn am 13. Mai 1908 nicht an seiner Ehre gröblich verletzte und auch nicht tätlich mißhandelte.

Demzufolge mußte das Klagsbegehren rücksichtlich des Betrages von 75 K als unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 1395.

Die Weigerung des Arbeitgebers, den Gehilfen, der sich nach zehnwöchentlicher Krankheit zur Arbeit meldet, weiter zu beschäftigen, enthält eine Entlassungserklärung und ist im § 82 lit. h Gew. O. begründet.

Urteil des Gewerbegerichtes Bielitz vom 16. Juni 1905, Cr. I, 82/5.

K. S. stand beim Schieferdeckermeister J. B. in B. seit mehreren Jahren als Gehilfe gegen 14tägige Kündigung in Arbeit.

Am 1. Mai 1905 erkrankte er und war durch 10 Wochen arbeitsunfähig. Während dieser Zeit wurde ihm eine Lösung seines Arbeitsverhältnisses nicht kundgegeben.

Als er aber am 13. Juli 1905 die Arbeit wieder antreten wollte weigerte sich J. B., ihm ferner Beschäftigung zu geben.

K. S. belangte deshalb den J. B. darauf, ihn entweder in die Arbeit zurückzunehmen oder ihm Vergütung für den Entgang der Kündigungsfrist zu leisten.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: § 82, lit. h Gew. O., berechtigt den Gewerbeinhaber, den Hilfsarbeiter trotz vereinbarter oder gesetzlicher Kündigung sofort zu entlassen, wenn dessen unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über 4 Wochen dauert.

Durch die Weigerung, dem sich zum Wiederantritte der Arbeit meldenden Hilfsarbeiter Beschäftigung zu geben, wird der Wille des Arbeitgebers, von seinem Rechte gemäß des zitierten Paragraphen Gebrauch zu machen, in hinreichender Weise zum Ausdruck gebracht. Einer anderweitigen Willenserklärung nach dieser Richtung hin bedarf es nicht.

Es kann also der Gewerbeinhaber nach der 4wöchentlichen Frist weder verhalten sein, den Hilfsarbeiter zurückzunehmen, noch ihm den Lohn für die entgangene Kündigungsfrist (§ 84 Gew. O.) zu vergüten.

Nr. 1396.

Die Erkrankung des Arbeiters hat an sich nicht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge, dazu bedarf es einer Willenserklärung. Auflösung durch vorbehaltloses Entgegennehmen der Erklärung, daß für den Arbeiter noch keine Arbeit vorhanden sei und Unterlassen einer weiteren Anfrage.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 31. Dezember 1907, Cr. I, 528/7, teilweise abgeändert mit Entscheidung des Landesgerichtes Brünn vom 23. März 1908, Cg. I, 26/8.

Der Kläger trat am 1. Oktober 1906 bei der beklagten Firma als Weber in die Arbeit ein, arbeitete bis zum 18. Oktober, meldete sich an diesem Tage krank, bezog bis Samstag, den 27. Oktober, die Unterstützung der Krankenkasse und meldete sich am Montag, den 29. Oktober, bei dem Dampfstuhlmeister Alexander O. zur Arbeit. Dieser erklärte ihm, „er müsse warten, da augenblicklich kein Webstuhl frei sei, er solle nachfragen kommen“, womit Kläger einverstanden war; am 22. November 1906 erklärte aber der Kläger, er könne nicht länger warten, er trete aus; darauf wurde ihm sein Arbeitsbuch samt darin eingetragenem Zeugnisse ausgefolgt. In diesem Zeugnisse ist in die Spalte „Datum des Eintrittes“ eingetragen „1. Oktober 1906“ in die Spalte „Datum des Austrittes“ „22. November 1906“; das Zeugnis ist gleichfalls vom 22. November 1906 datiert. Der Kläger trat nun bei einer anderen Firma in Arbeit ein, erkrankte im September 1907 und erfuhr nach mehrwöchentlicher Krankheit von dem Beamten der Krankenkasse, daß er auf eine beanspruchte weitere Unterstützung aus dem Grunde keinen Anspruch habe, weil eine Unterbrechung seiner Mitgliedschaft im Monate November des vorigen Jahres eingetreten sei. Er behob infolgedessen sein Arbeitsbuch und wendete sich mit demselben an die beklagte Firma um Auf-

klärung; diese ging dahin, daß er nach Ansicht der Firma am 22. Oktober 1906 ausgetreten sei und es wurde gleichzeitig in der Spalte „Datum des Austrittes" das Wort „November" ausgestrichen und darüber geschrieben „Oktober", so daß die Eintragung nunmehr lautet „22. Oktober 1906". Die Zustimmung des Klägers zu dieser Änderung wurde nicht eingeholt.

Er erhob nun am 27. Dezember 1907 die Klage auf Ausstellung eines Zeugnisses in dem Sinne wie es ursprünglich in das Arbeitsbuch eingetragen war und begründete das rechtliche Interesse damit, daß der Umfang seiner Ansprüche gegen die Krankenkasse durch die Dauer der ununterbrochenen Mitgliedschaft bedingt ist. Die beklagte Firma beantragte Abweisung des Klagebegehrens, da das Arbeitsverhältnis tatsächlich am 18., bzw. am 22. Oktober gelöst wurde und nahm einen dreifachen Rechtsstandpunkt ein:

a) Kläger sei am 18. Oktober 1906 erkrankt, folglich sei er an diesem Tage ausgetreten; *b)* Kläger sei am 22. Oktober 1906 bei der Krankenkasse abgemeldet worden, folglich sei das Arbeitsverhältnis an diesem Tage erloschen; *c)* Kläger habe nach seiner Genesung vom Dampfstuhlmeister Arbeit begehrt, sie nicht erhalten und sich mit dem Aussetzen einverstanden erklärt: in Gemäßheit der Arbeitsordnung, welche beiderseits eine 3tägige Kündigung festsetzt, könne der Kläger wohl Lohnentschädigung für drei Arbeitstage begehren, nicht aber das in der Klage formulierte Begehren stellen. Die an den Vertreter der beklagten Firma gestellten Fragen, ob dem Kläger im Monate Oktober 1906 gekündigt wurde, ob ihm die behauptete Entlassung mündlich oder schriftlich mitgeteilt wurde, ob er von der erfolgten Abmeldung bei der Krankenkasse durch die Firma verständigt wurde und ob ein gesetzlicher Entlassungsgrund behauptet wird, wurden sämtlich verneint und wurde erwidert, daß es Sache des Klägers war, sich zu überzeugen, ob die Krankenkassebeiträge von der Firma bezahlt wurden.

Das Gewerbegericht hielt keine Beweisführung für nötig und verurteilte die beklagte Firma im Sinne des Klagebegehrens zur Ausstellung eines Zeugnisses, in welchem der 22. November 1906 als Ende des Arbeitsverhältnisses erscheint.

Gründe: Das Gesetz vom 30. März 1888, betreffend die Krankenversicherung der Arbeiter, R. G. Bl. Nr. 33, verpflichtet im § 31 die Arbeitgeber „jede aus der Beschäftigung tretende Person spätestens am dritten Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wieder abzumelden". Daraus folgt von selbst, daß begrifflich und zeitlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Abmeldung voranzugehen hat und daß eine Abmeldung, welche vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, verfrüht ist; damit ist zugleich die Einwendung

b) widerlegt, als ob aus der Abmeldung auf die Lösung geschlossen werden könnte. Die Unrichtigkeit der Einwendung *a)*, als ob Erkrankung des Hilfsarbeiters mit dessen Austritt identisch wäre, ergibt sich aus § 82 lit. h Gew. O., laut dessen ein Entlassungsgrund erst dann vorliegt, wenn die unverschuldete Arbeitsunfähigkeit über 4 Wochen dauerte. Die unter *c)* erhobene Einwendung endlich stellt sich als ein indirektes Anerkenntnis des Klagsanspruches dar; denn in dem Anerkenntnisse eines Entschädigungsanspruches wegen Nichtbeschäftigung in einer bestimmten Periode liegt logischerweise doch das Anerkenntnis, daß das Vertragsverhältnis in dieser Periode noch bestanden hat.

Da die Behauptung, daß jeder Hilfsarbeiter verpflichtet sei, sich zu überzeugen, ob sein Arbeitgeber den in dem bezogenen Gesetze über die Krankenversicherung angeordneten Verpflichtungen nachkommt, schon durch den Geist und den Zweck dieses Gesetzes widerlegt ist und da die beklagte Firma zugibt, daß sie den Kläger von der am 22. Oktober 1906 erfolgten Abmeldung bei der Kasse nicht verständigt hat, kann das Gericht aus dieser Tatsache für die Dauer des in Rede stehenden Arbeitsverhältnisses nicht folgern.

Für das Gericht ist entscheidend, daß dem Kläger nicht gekündigt wurde, daß ihm nach seiner Genesung nicht mitgeteilt wurde, er sei entlassen, daß ihm sogar Arbeit versprochen wurde; diese Momente in Verbindung mit dem Umstande, daß dessen Arbeitsbuch weiter in Verwahrung behalten wurde und daß, als er am 22. November 1906 austrat, dieser Tag an zwei Stellen des Arbeitsbuches als Austrittstag bezeichnet wird, zwingen zu dem Schlusse, daß das Arbeitsverhältnis erst an diesem Tage geendet hat.

Das Berufungsgericht ordnete die Einvernahme des Dampfstuhlmeisters Alexander O. als Zeugen an und verurteilte in teilweiser Abänderung des ersten Urteils die beklagte Firma zur Ausstellung eines Zeugnisses, welches den 2. November 1906 als Endtermin enthält.

Gründe: Durch die beeidete Aussage des Zeugen Alexander O. ist als erwiesen anzusehen, daß der Kläger am 29. Oktober 1906 bereits von O. die Auskunft erhielt, er müsse warten, da vor ihm noch 3 andere Arbeiter sich krank gemeldet hatten, die vorerst untergebracht werden müßten. Durch die beeidete Aussage dieses Zeugen ist weiters als erwiesen anzusehen, daß der Kläger zwischen dem 29. Oktober und dem 22. November 1906 höchstens ein einzigesmal und das ist 2 oder 3 Tage nach dem 29. Oktober 1906 zur beklagten Firma wegen Arbeit anfragen kam, weiters als erwiesen anzusehen, daß der Kläger nunmehr durch die ganze weitere Zeit bis zum 22. November 1906

zur beklagten Firma, um nach Arbeit zu fragen, nicht mehr gekommen ist, endlich als erwiesen anzusehen, daß der Kläger am 22. November 1906 zur beklagten Firma kam und von derselben, ohne erst nach Arbeit zu fragen oder aber solche zu verlangen, sein Arbeitsbuch verlangte, welches ihm auch sofort ausgefolgt wurde. Hierdurch ist als erwiesen anzusehen, daß der Kläger von dem Momente an, als derselbe das letztemal, d. i. ungefähr am 2. November 1906 bei der beklagten Firma nach Arbeit fragte, das Arbeitsverhältnis zwischen ihm und der beklagten Firma als einverständlich gelöst hielt, da derselbe von diesem Momente an zur beklagten Firma nicht mehr wiederkam, um von derselben Arbeit zu verlangen, derselbe vielmehr nach mehr als 3 Wochen, d. i. am 22. November 1906 von der beklagten Firma, ohne erst von derselben eine Arbeit zu verlangen, das Arbeitsbuch mit der Begründung verlangte, er werde bei einer anderen Firma in Arbeit treten.

Daß der Kläger das zwischen ihm und der beklagten Firma bestandene Arbeitsverhältnis mit diesem 2. November 1906 für einverständlich gelöst hielt, geht übrigens auch daraus hervor, daß er weder an diesem Tage, an dem er bei der beklagten Firma vergeblich nach Arbeit fragte, noch auch später, u. zw. nicht einmal am 22. November 1906, dem Tage, an dem er das Arbeitsbuch verlangte, von der beklagten Firma eine Entschädigung im Sinne der §§ 83, 84 Gew. O. und des § 1155 a. b. G. B. verlangt hatte, welche Entschädigung derselbe gewiß beansprucht hätte, wenn er der Meinung gewesen wäre, daß das zwischen ihm und der beklagten Firma bestandene Arbeitsverhältnis am 22. November 1906 noch fortbestehe, zumal derselbe wenigstens am 22. November 1906, dem Tage, als dem Kläger von der beklagten Firma auf dessen Wunsch das Arbeitsbuch ausgefolgt wurde, der beklagten Firma gegenüber keine Rücksicht walten zu lassen brauchte. Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof als erwiesen angenommen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der beklagten Firma am 1. Oktober 1906 begonnen hat und am 2. November einverständlich gelöst wurde. Es mußte infolgedessen in teilweiser Stattgebung das erstrichterliche Urteil in diesem Sinne geändert werden.

Nr. 1397.

Aufhebung eines Arbeitsvertrages wegen Irreführung über die Vertrauenswürdigkeit (§ 871 bis 873 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 13. Dezember 1907, Cr. II, 625/7.

Ein kranker Fuhrwerker wurde im Betriebe des Gewerbes von seiner Ehegattin vertreten. Eines Tages mußte diese einen Kutscher

plötzlich entlassen und bereits am folgenden Morgen meldete sich ein Nachfolger. Er gab ihr an, daß er von dem ältesten Kutscher (Geschäftsführer) geschickt werde, war mit dem Lohne und den sonstigen Bedingungen einverstanden, wurde aufgenommen, legte das Arbeitsbuch auf den Tisch und trat sofort den Dienst an. Der älteste Kutscher kam bald danach von einer Fuhre zurück, bezeichnete die behauptete Empfehlung durch ihn als eine Lüge, da er mit dem neuen Kutscher überhaupt nicht gesprochen habe, und warnte direkt vor demselben, da er ihn aus einem anderen Dienste als vertrauensunwürdig kenne. Die Gattin des Fuhrwerkers sah nun das Arbeitsbuch an und fand, daß es vom März ausgestellt war und, obgleich bereits Dezember war, kein einziges Zeugnis enthielt; sie zahlte dem Kutscher den Lohn für 1 Tag aus, stellte ihm das Buch zurück und erklärte ihm, daß sie ihn nicht behalten könne. Er klagte nun den Entschädigungsanspruch für die 14tägige Kündigungsfrist ein; das Begehren wurde abgewiesen.

Gründe: Es ist klar, daß die Entlassung des Klägers nicht auf § 82 lit. a G- O. gestützt werden kann, und daß man insbesondere nicht zu behaupten vermag, daß er bei Vertragsabschluß den Gewerbsinhaber durch Vorzeigung falscher oder verfälschter Arbeitsbücher oder Zeugnisse hintergangen habe; andrerseits besteht kein Zweifel, daß der beklagte Teil von dem Kläger in listiger Weise durch falsche Angaben irregeführt wurde und daß der Vertrag ohne den Irrtum, daß der Kläger von dem ältesten Kutscher geschickt worden sei, nicht abgeschlossen worden wäre. Da nun gemäß § 72 G. O. die Rechtsverhältnisse zwischen den Gewerbetreibenden und ihren Hilfsarbeitern auch nach den Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zu entscheiden sind, ist die Frage, ob für den Beklagten eine Verbindlichkeit entstanden ist, nach den §§ 871 bis 873 a. b. G. B. zu beurteilen.

In diesen Paragraphen wird die Frage nach der Wirksamkeit eines unter dem Einflusse eines Irrtums zustande gekommenen Vertrages im wesentlichen davon abhängig gemacht, ob der Irrtum die Hauptsache oder einen Nebenumstand betrifft. Bei Aufnahme eines Kutschers erscheinen zwei Momente als die hauptsächlichen; die fachliche Eignung und die Vertrauenswürdigkeit, u. zw. letztere deshalb, weil die Beaufsichtigung eines Kutschers in ähnlicher Weise, wie sie bei Fabriks- oder Bauarbeitern stattfindet, undurchführbar ist und insbesondere die entsprechende Behandlung der anvertrauten Pferde und die richtige Ablieferung der von den Kunden erhaltenen Geldbeträge nicht überwacht werden kann.

Die Vertrauenswürdigkeit eines Hilfsarbeiters wird dem Gewerbsinhaber durch Zeugnisse oder Empfehlungen dargetan. Es ist für das Gewerbegericht zweifellos, daß die Gattin des Beklagten in dem Falle,

wenn der Kläger sich nicht auf den Geschäftsführer berufen hätte, das Arbeitsbuch durchgesehen und bei dem Mangel eines Zeugnisses den Kläger nicht aufgenommen hätte, daß sie die Einsicht in das Arbeitsbuch nur infolge der Berufung auf den ältesten Kutscher unterließ und daß sie die Vertrauenswürdigkeit des Klägers als durch diese Empfehlung nachgewiesen ansah.

Das Gewerbegericht gelangt sohin zu dem Schlusse, daß ohne die angewandte List der Lohnvertrag überhaupt nicht abgeschlossen worden wäre, und mußte, da der Irrtum eine hauptsächliche Eigenschaft des anderen Vertragsteiles betrifft, gemäß §§ 871 und 873 a. b. G. B. aussprechen, daß für den irregeführten beklagten Teil keine Verbindlichkeit entstanden ist. Nachdem der Kläger noch am Tage der Aufnahme von der Aufhebung des Vertrages verständigt wurde, das Arbeitsbuch zurückerhielt und für diesen Tag entlohnt wurde, steht ihm kein weiterer Entschädigungsanspruch zu, weshalb das Klagebegehren abzuweisen war.

Nr. 1398.

Ein Fabriksarbeiter, der vom Bevollmächtigten des Fabrikanten durch Verheimlichung einer Lohnbewegung in Irrtum geführt wurde, ist nicht verpflichtet, den Vertrag zuzuhalten, und kann nach den §§ 871, 874, 1323 und 1324 a. b. G. B. Entschädigung begehren.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 20. März 1907, Cr. I, 146/7.

Im März 1907 brach unter den Heizern der Brünner Textilfabriken eine Lohnbewegung aus, an der auch die der Firma P. N. teilnahmen: sie erhoben am Samstag den 9. März gewisse Forderungen und erklärten, daß sie im Falle der Ablehnung nicht länger als bis zum nächsten Samstagabend arbeiten werden. Die Firma war sich am Samstag den 16. vormittags klar, daß sie den Wünschen ihrer Heizer nicht nachgeben könne und daß andrerseits diese auf ihren Forderungen bestehen und auf Grund der in Gemäßheit der Arbeitsordnung gegebenen einwöchentlichen Kündigung am Abend austreten werden. Es kam auch so, und am folgenden Montag morgens war die Streikbewegung im vollen Zuge: in einzelnen Textilfabriken konnte, weil kein Heizer da war, überhaupt nicht gearbeitet werden; in anderen versahen Aushilfskräfte diesen Dienst; zahlreiche Heizer hatten, ohne überhaupt gekündigt zu haben, ihre Bücher verlangt, andere waren ohne Entschuldigung ausgeblieben; zugleich begannen Verhandlungen zwischen den Vertretern der organisierten Heizer und den Fabrikanten wegen Wiederaufnahme der Arbeit.

Die Firma P. N. sandte nun am bezeichneten Samstag ihren Beamten R. H. mit dem Mittagseilzuge nach Lundenburg und Ung.-Hradisch ab, um für 2 Heizer und 2 Maschinisten Ersatz zu suchen. Dieser Beamte forschte den Heizer Anton K. in Ung.-Hradisch und den Maschinisten Michael H. in Themenau aus, bestimmte beide zum Eintritte mit Montag den 18. früh und schloß mit jedem der beiden den Arbeitsvertrag unter den nachstehenden Bedingungen ab: Der Arbeiter wird im Fabriksgebäude Wohnung und Verköstigung, außerdem einen Taglohn von 2 K 20 h und eine tägliche Zulage von 1 K erhalten; bezüglich der Kündigungsfrist wurde nichts vereinbart. Der Beamte trug in die Notizbücher der Genannten ein: R. H. und sodann die angeführten Bedingungen, während er den Namen der Firma nicht einschrieb, zahlte jedem ein Angeld von 5 K aus, übernahm die Arbeitsbücher und verabredete mit beiden die gemeinschaftliche Reise nach Brünn für Sonntag abends. Sie trafen sich auch alle drei im Eisenbahnwagen; in Brünn angekommen, nahm der Beamte einen Wagen und brachte beide in das Fabriksgebäude, wo ihnen eine Schlafstätte angewiesen und bedeutet wurde, es sei am besten, wenn sie das Gebäude nicht verlassen. Am anderen Morgen erfuhren beide von der Streikbewegung, worauf sie der Firma erklärten, daß sie aus diesem Grunde den Vertrag nicht zuhalten werden; sie begehrten Rückstellung der Arbeitsbücher, die ihnen ausgefolgt wurden, und Schadenersatz, der abgelehnt wurde.

Darauf machten beide beim Gewerbegerichte unter Bezugnahme auf die gesetzliche 14tägige Kündigungsfrist folgende Ansprüche geltend: Wochenlohn von 15 K 40 h, Zulage 6 K, Wert der Verköstigung und Wohnung 2 K täglich, also 14 K wöchentlich, somit pro Woche 35 K 40 h und für 14 Tage 70 K 80 h. Michael H. begründete seinen Anspruch nachstehend: Es sei ihm sofort aufgefallen, daß ein Brünner Fabrikant einen Heizer in Themenau und nicht in Brünn suche, und er habe daher den Beamten bestimmt gefragt, ob nicht die Heizer im Streik wären: er habe auch hinzugesetzt, er könne die Stelle nicht annehmen, wenn die Brünner Heizer streiken. Der Beamte habe ihm bestimmt erklärt, es bestehe kein Streik, und habe auf die weitere Frage, wodurch ein Posten freigeworden sei, erwidert: „Dadurch, daß 2 Heizer sich betrunken und die Arbeit im Stiche gelassen haben". Erst nach dieser Versicherung habe er die Stelle angenommen. Anton K. hielt es für selbstverständlich, daß ein auswärtiger Heizer über die Brünner Lohnbewegung zu orientieren war, da man niemandem das Zuhalten eines in diesem Irrtume abgeschlossenen Vertrages zumuten könne. Beide Kläger erblickten auch darin List, daß der Beamte auf die Frage, bei wem sie eintreten sollen, nicht den Namen seiner, sondern einer anderen Firma angab. Die beklagte Firma

bestritt einzelne Punkte des klägerischen Vorbringens und beantragte Abweisung, da kein gesetzlicher Austrittsgrund vorliege; das Beweisverfahren bestätigte im wesentlichen das Vorbringen der beiden Kläger.

Jedem derselben wurde der Teilbetrag von 35 K 40 h zugesprochen, während die Mehrforderungen abgewiesen wurden.

Gründe: Durch das Parteivorbringen und die Beweisaufnahme erscheint festgestellt, daß Michael H. von dem Beamten R. H., dem Vertreter des anderen Teiles, vor Vertragsabschluß durch falsche Angaben irregeführt wurde und daß der Irrtum des Michael H. eine „wesentliche Beschaffenheit, worauf die Absicht vorzüglich gerichtet und erklärt worden ist" betrifft, weshalb zunächst gemäß § 871 a. b. G. B. für den irregeführten Michael H. keine Verbindlichkeit entstanden ist und weshalb weiters die durch den Beamten R. H. vertretene Firma, weil der Vertrag überdies durch List bewirkt wurde, gemäß § 874 a. b. G. B. „für die nachteiligen Folgen Genugtuung leisten muß". Es ist dem Gewerbegerichte bekannt, daß das Bestehen einer Lohnbewegung, welche eine ganze Arbeiterkategorie einer großen Stadt umfaßt, einen gewaltigen Machtfaktor bildet, gleichgiltig ob die organisierte Arbeiterschaft nach ordnungsmäßiger Kündigung, wie bei der beklagten Firma, oder ohne solche, wie in anderen Betrieben, die Arbeit stehen ließ und daß die Arbeitnehmer Gewicht darauf legen, nicht durch Eintritt in die freigewordenen Stellen die Absichten der Organisation zu durchkreuzen. Michael H. hat seinerseits alles getan, um nicht in eine schiefe Stellung zu geraten und es war daher Pflicht des Beamten, ihn über seine Frage und die Erklärung, deren Sinn war, er wolle nicht Streikbrecher werden, vollkommen zu orientieren. Ob die Lohnbewegung Streik im technischen Sinne war und ob sie am Samstag um 4 Uhr nachmittags bereits ausgebrochen war oder ob lediglich der Ausbruch befürchtet wurde, ist gleichgiltig.

Diese Erwägungen gelten auch für Anton K. und wenn auch hier § 871 a. b. G. B. nicht Platz greift, so kann doch auch ihm nicht der Anspruch auf Entschädigung versagt werden, zumal § 874 a. b. G. B. auch hier zutrifft. Sowohl aus den geltend gemachten allgemeinen Gründen als auch ganz besonders, weil Michael H. das Nichtbestehen eines Streiks zur Bedingung seines Eintrittes gemacht hatte, war es Pflicht des Beamten, den Anton K. zu orientieren. Er unterließ dies absichtlich; er trug nicht den Namen der Firma in den Vertrag ein, sondern den ganz gleichgiltigen eigenen Namen (nicht als Unterschrift); er bezeichnete als Arbeitgeber eine falsche Firma; er stellte zwar nach Vertragsabschluß, aber noch auf der Reise ausdrücklich eine Streikbewegung in Abrede: in allem dem muß List erblickt werden. Die Frage endlich, ob diese List des Vertreters von dem Gewerbe-

inhaber, der daran nicht teilnahm, zu vertreten ist, muß gemäß § 91 Gew. O. für den nach der Gewerbeordnung zu beurteilenden Arbeitsvertrag unbedingt bejaht werden.

Dagegen ist der Umfang der Entschädigung nicht nach der Gewerbeordnung und insbesondere nicht nach § 84 zu bemessen, weil eine Streikbewegung nicht unter den im § 82 a angegebenen Austrittsgründen angeführt ist, sondern nach § 1323 a. b. G. B., wobei das Gericht nach § 273 Z. P. O. vorzugehen hat. Obgleich daher in diesen Arbeitsverhältnissen mangels einer Vereinbarung die gesetzliche 14tägige Kündigung zu gelten hatte, wurde doch nicht der Verlust des Einkommens, welches dieser Frist entspricht, als Schaden angenommen, sondern nur der Verdienst einer Woche; denn es ist gerichtsbekannt, daß die Kündigungsfrist für Heizer und Maschinisten in Brünn regelmäßig 8 Tage beträgt und es läßt sich mit Grund erwarten, daß die beiden Kläger in dieser Frist einen anderen Posten finden können. Es wurde daher jedem von beiden der nicht weiters bestrittene und auch sonst angemessene Betrag von 35 K 40 h zugesprochen, selbstverständlich abzüglich des gegebenen Angeldes (§ 908 a. b. G. B.).

Nr. 1399.

Wenn der Vertrag zwischen dem Reisenden und dem Prinzipal durch Einigung über die Arbeit und den Lohn perfekt geworden ist, kann der Reisende auf die Kündigungsfrist des Art. 61 H. G. B. Anspruch erheben und die Unterfertigung eines Vertrages mit Kündigungsausschluß ablehnen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. Jänner 1907, Cr. I, 49/7, bestätigt mit Urteil des Landes- als Berufungsgerichtes Brünn vom 15. April 1907, Cg. I, 48/7.

Dem Kläger wurde für Verdienstentgang vom 22. Jänner 1907 bis 31. März 1907 die begehrte Entschädigung von 326 K zugesprochen.

Gründe: Der Beklagte hatte am 17. Jänner 1907 dem in Wien wohnhaften Kläger, welcher über eine Zeitungsannonce seine Dienste angeboten hatte, das nachstehende Schreiben gesendet: „Ich brauche Ihre Dienste für mein Schnitt-, Mode-, Tuch- und Teppichgeschäft für Ratenkundschaft in Brünn und Umgebung, bezahle für fix abgewickelte Geschäfte 10% und bei einem Monatskonsum von 1.000 K eine Remuneration von 40 K. Dieser Konsum ist ein kleiner, ich habe Agenten, die das Doppelte machen; sehe Ihrer Rückäußerung entgegen und können Sie, wenn Sie wollen, meinethalben nächste Woche eintreten. Achtungsvoll B. T.“

Am 21. Jänner hatte er am Nachmittag dem Kläger, welcher sich mit den Worten vorgestellt hatte: „Ich komme mit Bezug auf Ihre Offerte; ist der Posten noch frei?" geantwortet: „Es ist kein Hindernis; Sie können schon morgen antreten"; und hatte ihn für den Abend zum Abholen der Musterkollektion bestellt. In diesem Zeitpunkte war nun der Dienstvertrag zwischen den Parteien definitiv abgeschlossen, da in dem vorhergegangenen Briefe sowohl die Art der Dienstleistung als auch die Höhe des Gehaltes genau bestimmt waren (§ 1151 a. b. G. B.) und alle übrigen Punkte nach den Bestimmungen des Handelsgesetzbuches oder des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zu beurteilen waren, also Lohnfälligkeit nach § 1156 a. b. G. B., Kündigung nach Art. 61 H. G. B.

Wenn am Abend dieses Tages der Beklagte dem Kläger einen Vertragsentwurf vorlegen wollte, so mußte dessen Inhalt sich einerseits mit dem Briefe, andrerseits mit den gesetzlichen Bestimmungen decken; wollte der Beklagte eine Bestimmung bezüglich der Kündigung aufnehmen, so konnte das nur die im Art. 61 H. G. B. vorgesehene 6wöchentliche Kündigung zum Ende eines Kalendervierteljahres sein. Nun hat aber der Beklagte statt dessen den Satz hineingenommen: „und haben wir gegenseitig abgemacht, daß keine Kündigung besteht, so daß wir täglich lösen können", und deshalb ist dem Kläger beizupflichten, wenn er diese Bestimmung als nicht vereinbart bezeichnete und die Unterfertigung des Entwurfes ablehnte. In dieser Handlungsweise des Klägers kann kein Grund erblickt werden, der den Beklagten zu dessen sofortiger Entlassung berechtigt hätte: wenn daher der Beklagte dem Kläger erklärte, „er könne ihn unter diesen Umständen nicht arbeiten lassen", so hat er das kurz vorher begründete Dienstverhältnis ohne Vorhandensein eines der im Art. 62 und 64 H. G. B. angeführten Gründe gelöst und dadurch dem Kläger Ursache gegeben, für die gesetzliche Kündigungsfrist, die in diesem Falle bis Ende März reicht, Schadenersatz zu begehren.

Dem in diesem Sinne gestellten Klagsbegehren war daher stattzugeben, zumal der Beklagte zur Rechtfertigung seines Vorgehens eigentlich nur anführte, daß in seinem Geschäftszweige Kündigungsausschluß „usancemäßig" ist und diese Usance die ausdrückliche Vereinbarung im konkreten Falle entbehrlich macht, diese Auffassung jedoch als unrichtig bezeichnet werden muß, weil nach Art. 1 H. G. B. Handelsgebräuche nur insoweit zur Anwendung kommen, als das Handelsgesetzbuch keine Bestimmungen enthält, die Frage der Kündigung aber im Art. 61 geregelt ist und weil außerdem nach § 72 Gew. O. der gemäß § 25 des Einführungsgesetzes zum Handelsgesetze auch für die Handelsangestellten gilt, für die Rechtsverhältnisse des

gewerblichen Hilfspersonals ein Gewohnheitsrecht überhaupt nicht als Rechtsquelle anerkannt wird.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung aus den Gründen des Gewerbegerichtes.

Nr. 1400.

Der Hilfsarbeiter ist nicht befugt, die Verrichtung einer ihm nach der Kündigung aufgetragenen gewerblichen Arbeit aus dem Grunde zu verweigern, weil sie ihm früher nicht befohlen worden war; eine solche Ablehnung ist als unbefugtes Verlassen der Arbeit nach § 82, lit. f Gew. O., zu beurteilen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 4. Jänner 1907, Cr. II, 1/7.

Das auf Entschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren eines gekündigten und am Kündigungstage entlassenen Bäckergehilfen wurde abgewiesen.

Gründe: Nach § 76 Gew. O. ist der Hilfsarbeiter zur Leistung häuslicher Arbeiten, insofern sie zum Gewerbebetriebe gehören, verpflichtet. Als eine ohne besondere Vereinbarung zu leistende Arbeit dieser Art erscheint das Eintragen des zur Beheizung des Backofens bestimmten Holzes von der Gasse in die Backstube, weil diese Arbeit den ungestörten Betrieb des Gewerbes mitbedingt. Der Kläger glaubte diese Verrichtung deshalb ablehnen zu dürfen, weil sie von ihm erst am Tage der Kündigung verlangt wurde, während der beklagte Bäckermeister während der halbjährigen Dienstzeit des Klägers das allerdings nicht allzu häufig vorkommende Eintragen des Holzes von anderen Gehilfen besorgen ließ.

Da sich jedoch aus der bisherigen Zuteilung dieser Arbeit an andere Gehilfen ein Verzicht des Beklagten auf Leistung derselben durch den Kläger nicht folgern läßt, da weiters die gegebene Kündigung an den Pflichten des Hilfsarbeiters nichts ändert und da der Kläger für seine Weigerung keinen rechtmäßigen Grund anführen kann, erscheint dessen sofortige Entlassung durch die Bestimmungen des § 82, lit. f Gew. O., und der denselben erläuternden Verordnung des Ministeriums des Innern vom 25. Februar 1886, Z. 1661, gerechtfertigt. Inhaltlich dieser Verordnung bildet schon die erste Weigerung eines Hilfsarbeiters, eine bestimmte Arbeit zu übernehmen, einen Entlassungsgrund, ohne daß der Gewerbeinhaber es auf eine Wiederholung der Weigerung ankommen lassen müßte und damit erscheint die weitere Einwendung des Klägers, daß er ja sonst arbeitswillig gewesen sei, vollkommen entkräftet.

Nr. 1401.

Ein Fabriksarbeiter, der durch ein halbes Jahr einen bestimmten Akkordlohn erhielt, hat keinen Anspruch auf Fortbezug desselben, sobald ihm ein Material zugewiesen wird, welches sich leichter verarbeiten läßt; mangels einer Einigung ist der neue Lohn durch den Richter zu bestimmen (§ 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. Jänner 1907, Cr. I, 37/7.

Eine Akkordgruppe von 4 Zwirnern klagte eine Spinnfabriksfirma auf Bezahlung von 33 K 53 h, weil sie in den zwei letzten Lohnwochen anstatt des vereinbarten Akkordlohnes von 1 K 30 h für 100 Strähne nur 1 K erhalten hatte; das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Obgleich bei Vereinbarung des Tarifsatzes von 1 K 30 h nicht ausdrücklich auf ein bestimmtes Garn hingewiesen wurde, kann doch bezüglich dieser Einschränkung kein Zweifel obwalten. Die Richtigkeit des Gedankens, daß ein wesentlich anderes Material auch einen anderen Tarifsatz bedingt, ergibt sich aus der Erwägung, daß die Kläger den alten Tarif gewiß nicht hätten gelten lassen, wenn das neue Material schwerer zu bearbeiten gewesen wäre, wenn sich also ihr Verdienst verringert hätte; ebensowenig können sie nun fordern, daß, wenn das neue Material leichter zu bearbeiten ist, der Unternehmer den gleichen Akkordlohn zahle und die Arbeiter zu dessen Nachteil einen durch nichts gerechtfertigten Gewinn haben.

Im vorliegenden Fall ist es unbestritten, daß das Zwirnen von Kammgarnen, die früher zugewiesen wurden, eine schwerere Arbeit ist als das Zwirnen von Baumwollgarnen, die in den letzten 14 Tagen zugeteilt wurden, und bestritten ist nur, ob der neue Lohnsatz angekündigt wurde; dieser Umstand ist jedoch insofern unentscheidend, als in dem Falle, wenn eine neue Lohnvereinbarung nicht getroffen wurde, der Lohn vom Richter festzusetzen ist (§ 1152 a. b. G. B.).

Das Gewerbegericht als Fachgericht bestimmte nun auf Grund der in anderen Fabriken gezahlten Löhne die Höhe des Lohnes für das Zwirnen von 100 Strähnen gewöhnlichen nicht geflockten Baumwollgarnes mit 1 K; mit anderen Worten, das Gewicht hält den den Klägern gezahlten Lohn für angemessen und ist nicht in der Lage, denselben zu erhöhen. Es genügt bezüglich der Angemessenheit darauf zu verweisen, daß die klägerische Gruppe in der letzten Lohnwoche nach dem neuen Tarife etwas über 100 K verdiente, so daß auf jeden Kläger ein Tagesverdienst von mehr als 4 K entfiel, der gewiß als ein hoher bezeichnet werden muß, und daß die Kläger früher bei dem Zwirnen von Kammgarnen trotz des höheren Akkordsatzes niemals einen so hohen Lohn erzielt hatten.

Nr. 1402.

In der schriftlichen Mitteilung: „Wenn Sie ein tüchtiger Arbeiter sind und sich getrauen, 6 Stück 85er Maschinen zu übernehmen, können Sie 18 bis 20 K pro Woche verdienen" liegt nicht das Versprechen, daß gerade diese und nicht eine ähnliche Art von Maschinen zugewiesen werden wird (§ 915 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 22. Jänner 1907, Cr. I, 34/7.

Ein Posamentiergehilfe, welcher auf Grund eines Schreibens, das den obigen Satz enthielt, in eine Posamentierfabrik in die Arbeit eingetreten war und der in der ersten Lohnwoche nur 8 K 71 h und dann allmählich bis zu 17 K 21 h verdient hatte, klagte auf Lohnnachzahlung von je 3 K für 9 Wochen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Die beklagte Firma hat allerdings dem Kläger bei seinem Eintritte trotz seiner Bitte nicht 85er, sondern 81er Maschinen zugewiesen, da nur diese frei waren; allein der Kläger ist nicht imstande, darzutun, daß zwischen diesen zwei Arten von Flechtmaschinen, welche beide breite Bänder erzeugen, ein wesentlicher Unterschied besteht, und er kann der Einrede, daß junge Mädchen mit 81er Maschinen tatsächlich 18 bis 20 K in der Woche verdienen, nichts entgegensetzen. Zugleich muß er zugeben, daß er in der ersten Woche, obgleich ihm nur 4 Maschinen zugewiesen worden waren, 29 Fehler gemacht hatte, daß ihm die fünfte Maschine erst nach mehreren Wochen und die sechste überhaupt noch nicht übergeben werden konnte.

Nun kann ein Posamentierarbeiter, welcher in einer Woche 29 Fehler macht, gewiß nicht auf das Attribut „tüchtiger Arbeiter" Anspruch erheben und demnach nicht behaupten, es sei die Schuld seines Arbeitgebers, wenn sein Verdienst die Höhe von 3 K täglich nicht erreicht. Kläger kann also eine Ergänzung des bisherigen Verdienstes auf den Betrag von 19 K pro Woche nicht begehren, weil er die Bedingung, unter welcher ihm ein Wochenverdienst von 18 bis 20 K in Aussicht gestellt wurde, nicht erfüllt hat (§ 699 und 897 a. b. G. B.).

Es könnte sich nur die Frage ergeben, ob die beklagte Firma durch Zuweisung von 81er Maschinen statt 85er vertragswidrig gehandelt hat, mit anderen Worten, ob sie sich in dem bezogenen Briefe verpflichtet hat, dem Kläger ausschließlich 85er Maschinen zuzuweisen. Eine Erklärung des Inhalts, daß in einem Fabriksbetriebe ein Hilfsarbeiter nur bei einer ganz bestimmten Maschine verwendet werden wird, pflegt regelmäßig nicht gegeben zu werden und kann oft nicht

gegeben werden, weil der Unternehmer nicht im voraus weiß, ob er eben jene Ware benötigen wird, die auf dieser Maschine hergestellt wird. Wird ein solches Versprechen ausnahmsweise gemacht, so muß es so deutlich erfolgen, daß über diese vom Arbeitgeber sich selbst auferlegte Beschränkung kein Zweifel obwalten darf, sonst wird man gemäß § 915 a. b. G. B. annehmen müssen, daß der Arbeitgeber eine solche Einschränkung, zu deren Übernahme er auch keinen Anlaß hatte, nicht gewollt hat.

Im vorliegenden Falle erscheint nun die Annahme einer solchen Selbstbeschränkung schon deshalb ausgeschlossen, weil die beklagte Firma die Zusage des Wochenverdienstes von 18 bis 20 K auf den Fall, daß der Kläger ein tüchtiger Arbeiter ist, einschränken wollte und demgemäß der Nachdruck darauf zu legen ist, daß der Kläger sechs Stück Posamentiermaschinen übernehmen kann und nicht etwa nur 5 oder 4; woraus sich dann von selbst ergibt, daß mit dem Worte 85er Maschinen nur die Gattung und nicht die Art bezeichnet werden sollte. Übrigens hat der Kläger selbst früher diese Auffassung geteilt, indem er gegen die Zuweisung der 81er Maschinen keine Einwendung erhob.

Der Anspruch auf Verurteilung der beklagten Firma war sohin abzuweisen, da die Verhandlung zur Evidenz ergeben hat, daß der Kläger den Lohn, welcher der geleisteten Arbeit entspricht, erhalten hat, und aus dem von ihm vorgelegten Schreiben nicht hervorgeht, daß sich die beklagte Firma verpflichtet hätte, ihm unter allen Umständen einen Lohn von mindest 19 K wöchentlich auszuzahlen.

Nr. 1403.

Dem Anspruche eines gekündigten Hilfsarbeiters auf Zahlung einer Entschädigung aus dem Grunde, weil er nicht an allen Werktagen der Kündigungsfrist beschäftigt worden ist, steht der Umstand nicht entgegen, daß er sich früher mit dem Aussetzen der Arbeit einverstanden erklärt hat (§ 915 und 1444 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 24. Jänner 1907, Cr. I, 40/7.

Vier Zwirner, welche in einer Spinnfabrik im Gruppenakkord während der Nacht arbeiteten, waren in Gemäßheit der Arbeitsordnung an einem Mittwoch abends zum Sonntag Morgen gekündigt, aber nur in der ersten Nacht beschäftigt worden; gegen ihren Anspruch auf Lohnentschädigung für die restlichen 3 Nächte der Kündigungsfrist wurde eingewendet, daß diese teilweise Arbeitseinstellung durch Materialmangel veranlaßt wurde und daß die Kläger früher oftmals in

einer Woche 3 Nächte aussetzen mußten und nie Entschädigungsansprüche stellten, also offenbar hiermit einverstanden waren.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Firma ist nicht in der Lage eine Übereinkunft bezüglich des Aussetzens in der Kündigungswoche zu behaupten, und damit ist ihre Sachfälligkeit gegeben. Denn das Einverständnis mit dem Aussetzen der Arbeit stellt sich als ein Verzicht im Sinne des § 1444 a. b. G. B. auf die Entschädigung dar, welche sonst gemäß § 1155 a. b. G. B. dem Hilfsarbeiter gebühren würde, und muß bei Auslegung eines solchen Verzichtes gemäß § 915 a. b. G. B. angenommen werden, daß sich der Verzichtende eher die geringere als die schwerere Last auferlegen wollte.

Es kann also die in einem Falle ausdrücklich oder stillschweigend erteilte Zustimmung nicht auf einen anderen Fall ausgedehnt werden, und insbesondere geht es nicht an, ein früheres ausdrücklich oder stillschweigend erklärtes Einverständnis auf ein Aussetzen nach der Kündigung zu beziehen, da nunmehr erfahrungsgemäß das Arbeitsverhältnis von beiden Teilen strenger aufgefaßt wird und außerdem das früher bestimmende Moment, daß der Hilfsarbeiter durch seine Zustimmung der Kündigung vorbeugt und nach beendigtem Aussetzen wieder längere Zeit Verdienst finden wird, entfallen ist.

Nr. 1404.

Der Entschädigungsanspruch des zu einer Arbeit bestellten und nicht zugelassenen Transportarbeiters ist ausschließlich nach § 1155 a. b. G. B. und nicht nach dem bei einer oder mehreren Speditionsfirmen geltenden Gebrauche zu beurteilen (§ 10 a. b. G. B. und § 72 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 29. Jänner 1907, Cr. I, 55/7.

Eine Speditionsfirma gab über die Klage zweier Transportarbeiter auf Zahlung von je 3 K als Lohnentschädigung für einen Arbeitstag zu, daß die Kläger für einen bestimmten Tag bestellt waren und lediglich deshalb fortgeschickt wurden, weil die für diesen Tag angemeldete Übersiedlung widerrufen worden war, und suchte die Ansprüche durch Berufung auf einen „Usus“ zu bekämpfen, wonach Hilfsarbeiter, die an einem Abende für den folgenden Tag aufgenommen wurden und denen gleich bei ihrem Erscheinen am Morgen mitgeteilt wird, daß sie nicht beschäftigt werden können, weil die bestellte Arbeit entfallen ist, keinen Entschädigungsanspruch haben; sie bot den Beweis über dieses Gewohnheitsrecht durch eine Reihe von

Arbeitern an, welche alle zu wiederholten Malen derartige Mitteilungen entgegennahmen, ohne Ersatzansprüche zu stellen.

Der angebotene Beweis wurde als unentscheidend zurückgewiesen und es wurde dem Klagebegehren stattgegeben.

Gründe: Da Widerruf einer Übersiedlung ein Zufall ist, der sich in der Person des Spediteurs und nicht in der des Hilfsarbeiters ereignet hat, ist die Sachfälligkeit der beklagten Firma von selbst gegeben.

Für die Zurückweisung des Beweisantrages ist maßgebend, daß im Verhältnisse zwischen der beklagten Firma und den Klägern, welche nicht Handelsangestellte sind, gemäß § 72 Gew. O. in erster Linie die Übereinkunft, in zweiter die dafür erlassenen besonderen Vorschriften und in dritter Linie das allgemeine bürgerliche Gesetzbuch entscheiden. Da nun die beklagte Firma ein Übereinkommen, wonach die Kläger im voraus auf eine Entschädigung wegen Nichtbeschäftigung verzichtet hätten, nicht behaupten kann und besondere Vorschriften für einen solchen Fall nicht erlassen sind, ist derselbe ausschließlich nach § 1155 a. b. G. B. zu beurteilen, dessen Bestimmungen durch die bei einer Firma geltenden Gepflogenheiten nicht berührt werden können. Denn gemäß § 10 a. b. G. B. kann auf Gewohnheiten nur in den Fällen Rücksicht genommen werden, in welchen sich ein Gesetz darauf beruft, und dies ist bei der gesetzlichen Vorschrift des § 1155 a. b. G. B. nicht der Fall.

Nr. 1405.

Aus der Tatsache, daß ein Hilfsarbeiter eigenmächtig die Arbeit verlassen hat, folgt noch nicht dessen Verpflichtung zum Schadenersatze; diese ist — von anderen Momenten abgesehen — durch die weitere Feststellung bedingt, daß der Arbeiter sich seines Unrechtes bewußt war (§ 1294 und 1295 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 26. März 1907, Cr. I, 158/7.

Ein Fabrikant wurde von zwei Spinnern auf Zahlung der Lohnentschädigung wegen vorzeitiger Entlassung geklagt und überreichte gleichzeitig die Widerklage auf Leistung des Schadenersatzes wegen unbefugten Verlassens der Arbeit; beide zur Verhandlung und Beweisaufnahme verbundenen Klagen wurden abgewiesen.

Gründe: Durch das beiderseitige Vorbringen und die Beweisaufnahme ist festgestellt, daß die beiden Spinner, welche für je 100 kg reines Streichgarn 6 K als Akkordlohn erhielten, in der letzten Zeit wegen der Beschaffenheit des Rohmateriales nicht auf den Durch-

schnittsverdienst kamen; daß sie, als sie an einem Freitag sehr schlechte, insbesondere zu kurze Wolle erhielten, den Fabrikanten um Erhöhung des Lohnes ersuchten; daß dieser die Bitte zurückwies und die Fortsetzung der Arbeit nach dem bisherigen Akkordsatze und in Gemäßheit der Arbeitsordnung die Kündigung am nächsten Donnerstag zum Samstag begehrte; endlich daß die Spinner darauf das Fabriksgebäude verließen.

Es erscheint sohin die Behauptung der beiden Kläger, daß sie entlassen wurden, widerlegt, und da weder gesagt werden kann, daß ihnen am Austrittstage bedungene Bezüge vorenthalten wurden, noch daß irgend ein anderer der im § 82a Gew. O. angeführten Austrittsgründe vorhanden war, muß ihr Austritt objektiv als ein unbegründeter bezeichnet werden, was die Zurückweisung der von ihnen erhobenen Entschädigungsansprüche zur Folge hat.

Für die sich nun ergebende Frage, ob aus dieser Feststellung auch schon die Verpflichtung der zwei Fabriksarbeiter zum Ersatze des durch das Verlassen der Spinnmaschine entstandenen Schadens folgt, sind jedoch andere Erwägungen maßgebend; es ist zu untersuchen, ob sie nicht von ihrem Standpunkte aus Gründe zur Annahme hatten, daß sie so vorgehen müssen, und ob sie nicht gerade durch das Vorgehen des Fabrikanten zu einer solchen Meinung bestimmt wurden. Dieser sprach nämlich seine Ansicht dahin aus, daß die Arbeiter bis zu dem Tage, an dem das Verhältnis nach ordnungsmäßiger Kündigung gelöst werden wird, unbedingt jegliches, auch das schlechteste Material um den seinerzeit vereinbarten Lohn verarbeiten müssen, daß sie also unter keinen Umständen einen Rechtsanspruch auf Vereinbarung eines neuen Lohnes haben, mag auch infolge des schlechten Materials sich der ursprünglich vereinbarte Lohn als unbillig darstellen. Diese Rechtsansicht wird vom Gewerbegerichte nicht geteilt, weil ihr juristische und technische Argumente entgegenstehen. Solange die §§ 1152 und 1155 a. b. G. B. in Geltung stehen, können Arbeiter, welche nachzuweisen vermögen, daß sie überhaupt durch Zeitverlust verkürzt wurden, sich an das Gericht wenden und Festsetzung des der geleisteten Arbeit entsprechenden Lohnes fordern. Es ist auch gerichtsbekannt, daß Textilfabrikanten — einschließlich der beklagten Firma — bei sehr schlechtem Material den Lohn erhöhen und es ist dies bei der notorischen Verschiedenheit der Rohmaterialien, wo manchmal auch das schlechteste Material verarbeitet werden muß, nicht anders möglich.

Es ist nun selbstverständlich, daß mit Rücksicht auf § 1156 a. b. G. B. der gewerbliche Arbeiter um die Lohnfestsetzung bei Gericht erst nach vollendeter Arbeit ansuchen kann; es ist aber auch klar, daß der Arbeiter, welcher ein schlechtes Material stillschweigend

übernommen hat und erst bei der Auszahlung um Erhöhung des Lohnes bittlich wird oder klagt, auf zwei Einwendungen gefaßt sein muß: Daß die Ursache des geringen Verdienstes nicht ausschließlich in dem schlechten Material liegt und daß er gemäß § 863 a. b. G. B. sich mit dem seinerzeit vereinbartem Lohne auch bezüglich dieser Arbeit einverstanden erklärt hat. Es ist daher nicht nur zulässig, sondern geradezu wünschenswert, daß der Arbeiter in einem solchen Falle gleich zu Beginn der Arbeit seine Bitte vorbringt, damit sofort die Beschaffenheit des Materiales festgestellt und sein Wille, diese Arbeit nicht um den bisherigen Lohn zu leisten, ersichtlich wird. Es ist wohl selbstverständlich, daß der Unternehmer einer solchen Bitte nicht willfahren muß; will er dies aber nicht, so hat er den Arbeiter zu belehren, daß es ihm freisteht, nach vollendeter Arbeit sich an den Richter zu wenden und daß jener Lohn gezahlt werden wird, den der Richter bestimmen wird.

Im vorliegenden Falle ergibt sich aus der tatsächlichen Feststellung, daß zwei Spinner in $2^1/_2$ Stunden zusammen nur 6 *kg* reines Garn erzielt haben, daß das zugewiesene Material von ganz besonders schlechter Beschaffenheit war, und daß die Arbeiter, von denen der eine fast acht Jahre in diesem Betriebe tätig war, nicht mutwillig die Arbeit verlassen haben, sondern nur infolge der irrigen Annahme, daß sie entweder das neue Material nach dem bisherigen Akkordsatze verarbeiten oder die Arbeit verlassen müssen. An die dritte Möglichkeit, daß sie der irrtümlichen Ansicht ihres Prinzipals die richtige entgegensetzen und ihm erklären konnten, sie werden zwar weiter arbeiten, aber den angemessenen Lohn nachträglich einklagen, dachten sie nicht.

Die Frage nun, ob in dieser Unterlassung der Fabriksarbeiter ein Verschulden liegt, welches sie schadenersatzpflichtig macht, muß in Anbetracht der schwierigen Situation, in der sie sich befanden, und bei ihrem Mangel an juristischen Kenntnissen entschieden verneint werden, und war sohin das Begehren der Widerklage auf Verurteilung der Arbeiter zur Zahlung von 12 K 50 h für jeden Tag, an dem die Spinnmaschine unbenutzt stand, abzuweisen.

Nr. 1406.

Schadenersatzpflicht eines Kutschers tritt ein, wenn die ihm anvertraute Ware dadurch beschädigt wurde, daß er eigenmächtig fremde Gegenstände auf den Wagen aufgeladen hat; nicht aber, wenn er unterlassen hat, sich zu überzeugen, ob die Auflader einer

Maschinenfabrik eine Maschine auf dem Wagen genügend befestigt haben (§ 1295 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. Jänner 1907, Cr. I, 41/7.

Ein Spediteur machte seinem Kutscher Lohnabzüge, weil er durch dessen Verschulden im letzten Monate einen Schaden von 6 K und kurz danach einen solchen von 78 K erlitten hatte; über die Klage des Kutschers wurde nur der Lohnabzug von 6 K für zulässig erklärt.

Gründe: Der Kläger gestattete, als er 9 Kisten Tee in ein Lagerhaus zu führen hatte, einem unbekannten Manne ein Fäßchen auf eine dieser Kisten zu stellen; im Lagerhaus fand man, daß aus diesem Fäßchen, welches eingelegte Russen enthielt, Flüssigkeit in eine Teekiste gelangt war und Tee im Werte von 6 K verdorben hatte. Da der Kläger die Mitbenützung des Wagens einer dritten Person ohne Ermächtigung gestattet hatte, liegt ein offenbares Verschulden von seiner Seite vor und muß er gemäß § 1295 a. b. G. B. allen aus seiner Eigenmächtigkeit entstandenen Schaden vertreten.

Dagegen kann ein Verschulden in der folgenden Unterlassung nicht erblickt werden. Der Beklagte sendete eines Tages einen leeren Wagen in den Hof einer Maschinenfabrik; die Auflader dieser Firma luden eine Quetsche auf und der Kläger kam am folgenden Tage mit den Pferden, um die Maschine zum Bahnhofe zu führen. Beim Herausfahren aus dem Hofe kam ein Wagenrad höher und hiebei fiel die Maschine herab; sie wurde beschädigt und liefen 78 K Reparaturkosten auf.

Nun setzt das Verladen einer Maschine gewisse Fachkenntnisse voraus. Die Beschaffenheit der Maschine, die Frage, welche Bestandteile leicht und welche schwer sind, nach welcher Seite also das Übergewicht hinneigt, müssen vom Auflader berücksichtigt werden. Er muß wissen, ob und welche Befestigung erforderlich ist, ob Anschrauben nötig wird oder ob Ketten oder Stricke genügen. Demgegenüber ist ein Kutscher nicht verpflichtet, die von anderen Facharbeitern geleistete Arbeit zu überprüfen und er wird hierzu oft nicht befähigt sein; insbesondere kann er mit Recht annehmen, daß eine Befestigung entbehrlich sein dürfte, wenn sie von den Aufladern als überflüssig angesehen wird.

Die Verpflichtung eines Kutschers besteht darin, daß er vorsichtig fährt; da nun dem Kläger unvorsichtiges Fahren nicht zur Last gelegt wird und da daraus, daß ein Wagenrad höher kam als die anderen, nicht ohne weiteres auf ein Verschulden geschlossen werden kann, ist die Beschädigung der Maschine vom Kläger überhaupt nicht zu vertreten, womit auch die Frage des geteilten Verschuldens im Sinne des § 1304 a. b. G. B. erledigt ist.

Nr. 1407.

Die Erklärung des Hilfsarbeiters, „er wolle unter den bisherigen Bedingungen nicht weiterarbeiten“ führt, sobald der Arbeitgeber, auf die fernere Arbeitsleistung verzichtet hat, sofort zur einverständlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 9. April 1907, Cr. II, 178/7.

Der Kläger (Tischlergehilfe) erhob eines Abends mitten in der Woche gegen den Beklagten (Tischlermeister) mehrere Forderungen, unter anderem auch auf Lohnerhöhung, und erklärte, als diese zurückgewiesen wurden: „Ich werde unter den bisherigen Bedingungen nicht weiterarbeiten“; darauf wurde ihm vom Beklagten erwidert, er brauche morgen nicht mehr in die Arbeit zu kommen und werde das Arbeitsbuch erhalten. Der Kläger erschien am folgenden Morgen nicht mehr in der Werkstätte und klagte den Schadenersatz für die Kündigungsfrist ein.

Der Anspruch wurde zurückgewiesen.

Gründe: Der Kläger stützt den Entschädigungsanspruch darauf, daß er vom Beklagten einseitig entlassen wurde. Er gibt allerdings zu, daß er selbst erklärte, er wolle nicht weiterarbeiten und daß erst darauf hin der Beklagte auf die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses verzichtet hat; er nimmt aber den Standpunkt ein, daß der Beklagte verpflichtet war, ihm zu kündigen, wenn er ihn nicht weiter behalten wollte.

Diese Ansicht ist irrig. Die Erklärung des Klägers enthält klar und deutlich den Antrag auf sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses; der Beklagte war berechtigt. die Fortsetzung des Vertrages unter den bisherigen Bedingungen durch die Kündigungsfrist zu begehren; er konnte aber auch auf die weitere Arbeit verzichten. Er tat das letztere, nahm den klägerischen Antrag an, und erscheint sohin gemäß § 861 a. b. G. B. das Arbeitsverhältnis im beiderseitigen Einverständnisse gelöst.

Dieses Einverständnis geht übrigens auch daraus hervor, daß der Kläger die Erwiderung des Beklagten, er werde sein Arbeitsbuch morgen erhalten, stillschweigend entgegennahm und am anderen Morgen nicht mehr in der Werkstätte erschien. Wenn Kläger durch seine frühere Erklärung zum Ausdrucke bringen wollte, daß er erst „nach der Kündigungsfrist“ nicht weiter arbeiten wolle, so wäre er verpflichtet gewesen, den Meister sofort auf ein obwaltendes Mißverständnis aufmerksam zu machen; dadurch, daß er dies unterließ, mußte der Beklagte in der Annahme, daß der Kläger den sofortigen Austritt wünsche, bestärkt werden.

Nr. 1408.

Das Mißlingen einer schwierigen Arbeit, welche einem Buchdruckergehilfen auf sein Ansuchen anvertraut wurde, bildet keinen Entlassungsgrund, ebensowenig eine gereizte Äußerung desselben oder Herumfuchteln mit den Händen vor dem Vorgesetzten (§ 82, lit. b und g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 14. Juni 1907, Cr. II, 296/7.

Der Klage des in einer Buchdruckerei beschäftigten Maschinenmeisters auf Entschädigung für die Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Die beklagte Firma stützt die von ihrem Obermaschinenmeister als unmittelbarem Vorgesetzten des Klägers ausgesprochene Entlassung auf die Entlassungsgründe des § 82, lit. b und g Gew. O.

In ersterer Beziehung rügt sie die ungenügende Leistung des Klägers; allein diese ist im vorliegenden Falle nicht gleichbedeutend mit Unfähigkeit zur vereinbarten Arbeit, da der Kläger von seinem Arbeitseintritte an durch drei Monate die ihm zugewiesene gewöhnliche Arbeit zur Zufriedenheit der Firma versah. Diese bisherige Tätigkeit, welche allerdings keine besondere Geschicklichkeit erforderte, muß als vereinbarte Arbeit angesehen werden, und die letzte sogenannte bessere Arbeit — ein Druck mit eingelegten Bildern —, welche dem Kläger über seine Bitte anvertraut wurde und welche angeblich mißglückt ist, nur als eine probeweise Verwendung. Der geltend gemachte Entlassungsgrund ist daher, ohne daß die Entscheidung der Frage notwendig wurde, ob die letzte Arbeit tatsächlich mißlungen ist, als nicht vorhanden anzusehen, da der schlechte Ausfall des Versuches dem Kläger keinen anderen Nachteil bringen kann als den, daß er fortan auf die frühere geringer entlohnte Arbeit beschränkt blieb.

Einen weiteren Entlassungsgrund glaubte die beklagte Firma darin erblicken zu können, daß der Kläger bei Besprechung der mißglückten Arbeit gegenüber dem Obermaschinenmeister die Äußerungen gebrauchte „dieser möge ihn in Ruhe lassen und nicht weiter belästigen, was er könne, das könne Kläger schon lange“, daß er mit den Fäusten auf die Maschine schlug, sie ballte, mit ihnen herumfuchtelte und sie wie zum Schlage erhob. Dieses Verhalten des Klägers stellt sich allerdings als eine Verletzung der ihm nach § 76 Gew. O. obliegenden Pflicht der Achtung gegenüber seinem unmittelbaren Vorgesetzten dar, würde aber gemäß § 82, lit. f Gew. O., nur dann die sofortige Entlassung rechtfertigen, wenn der Kläger verwarnt worden wäre, was hier nicht geschah, und trotzdem bei seinem Benehmen beharrt hätte. Eine grobe Ehrenbeleidigung kann dagegen in diesem Verhalten nicht

erblickt werden, auch nicht in dem Aufheben der Hände gegen den Vorgesetzten; diese Bewegung scheint nur eine Folge des Affektes gewesen zu sein und sollte nicht eine Drohung ankündigen; hiermit stimmt auch die Aussage des Obermaschinenmeisters überein, daß er „nicht zurückwich und mit keiner Wimper zuckte".

Nr. 1409.

Die Äußerung eines Fabriksarbeiters gegenüber dem vorgesetzten Platzmeister, „das können Sie einem solchen Juden sagen, wie Sie sind", stellt sich als grobe Ehrenbeleidigung dar und berechtigt zur sofortigen Entlassung (§ 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. Februar 1907, Cr. I, 66/7.

Die Klage eines Fabriksarbeiters auf Zahlung der Lohnentschädigung während der Kündigungsfrist wurde zurückgewiesen.

Gründe: Die sofortige Entlassung des Klägers erscheint dadurch gerechtfertigt, daß dieser laut seines Zugeständnisses dem Platzmeister, der ihn mit den Worten anschrie, „er solle auf seine Arbeit sehen", in der obigen Weise antwortete. Die Worte „ein solcher" oder „so einer" sind im Zusammenhange mit Begleitumständen geeignet, eine strafgerichtlich verfolgbare Ehrenbeleidigung zu bilden, und bestand im vorliegenden Falle für das Gericht kein Zweifel, daß der Kläger, welcher den verdienten Tadel schweigend hinzunehmen hatte, aus Ärger den Vorgesetzten durch den Hinweis auf dessen israelitisches Glaubensbekenntnis vor den Mitarbeitern herabsetzen und gegen ihn den Vorwurf erheben wollte, er sei ein Jude mit allen Fehlern, welche gewisse Volkskreise ihren israelitischen Mitbürgern zur Last legen.

Nr. 1410.

Die von einem Fabriksarbeiter gegenüber dem Direktor vor anderen Arbeitern getane Äußerung „Ihr betrügt und bestehlt uns" stellt sich nicht als eine ungeschickt formulierte Beschwerde, sondern als eine grobe Ehrenbeleidigung dar, berechtigt sohin zur sofortigen Entlassung (§ 82, lit. g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 6. März 1907, Cr. I, 108/7.

In dem Betriebe der beklagten Firma wird der Akkordlohn der Spinner in der Weise berechnet, daß die fertigen Garne mit den Kisten, in welchen sie liegen, gewogen werden und daß von den Bruttogewichten das auf jeder Kiste eingebrannte Eigengewicht derselben abgezogen wird. Plötzlich entstand das Gerücht, daß diese

Ziffern höher seien als die wahren Gewichte der Behältnisse, daß also die Spinner bei der Lohnberechnung um diese Differenz verkürzt werden, und als eines Morgens der Manipulant mit dem Wiegen der fertigen Garne begann, wurde er von mehreren Arbeitern mit Vorwürfen überschüttet.

Infolge des Lärmes erschien der Fabriksdirektor und erklärte sofort, als er den Anlaß vernahm, daß die Sache untersucht werden wird; trotzdem wurde er vom Kläger mit den Worten angeschrieen: „Ihr betrügt und bestehlt uns". Die Kisten wurden noch am selben Tage in Gegenwart von Vertrauensmännern der Arbeiterschaft abgewogen und es ergab sich bei einer einzigen eine Differenz von 20 *dg* gegenüber der eingebrannten Gewichtsziffer; gleichzeitig wurde der Kläger entlassen.

Seine Klage auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Der Kläger sucht die Folgen seiner Äußerung durch den Hinweis auf das in der Arbeitsordnung eingeräumte Beschwerderecht abzuwehren; allein diese Verantwortung erscheint sowohl mit Rücksicht auf den Inhalt und die Form der Äußerung als auch den Anlaß derselben unstichhaltig. Vor allem war der Fabriksdirektor schon von anderer Seite über den Gegenstand der Beschwerde in Kenntnis gesetzt und hatte bereits die Untersuchung der Sache angekündigt, so daß für den Kläger überhaupt kein Anlaß vorlag, das Wort zu ergreifen. Wollte er sprechen, so hatte er sich auf die Wiederholung des Verdachtes zu beschränken, daß die Kisten leichter seien als die eingebrannten Ziffern angeben, und jede Kritik zu vermeiden. Unter keinen Umständen durfte er seinen Worten den Inhalt geben, daß die Firmainhaber und der Direktor wissentlich zum Nachteile der Arbeiterschaft ein falsches Maß anwenden; denn dies ist der deutliche Sinn der gemachten Äußerung. Nachdem die sofortige Untersuchung die vollständige Unrichtigkeit des Verdachtes ergeben hat (denn in einem großen Fabriksbetriebe kommt die unrichtige Ziffer einer einzigen Kiste gewiß nicht in Betracht), hat sich der Kläger sowohl objektiv als subjektiv der Übertretung gegen die Sicherheit der Ehre im Sinne des § 487 St. G. (Unbegründete Beschuldigung eines Verbrechens oder einer Übertretung) schuldig gemacht und es erscheint sohin dessen sofortige Entlassung durch die Bestimmung des § 82, lit. g Gew. O., gerechtfertigt.

Nr. 1411.

Ob in der Zustimmung eines jugendlichen Hilfsarbeiters zu seiner sofortigen Entlassung auch ein Verzicht auf den hierdurch tatsächlich

erlittenen Schaden liegt, ist vom Gerichte mit Überlegung aller Umstände zu beurteilen (§ 869 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 27. Februar 1908, Cr. I, 181/8.

Ein Fabriksdirektor ließ einen $14^3/_4$ Jahre alten Spinnjungen an einem Montag morgens in seine Kanzlei kommen, wies auf dessen geringe Verwendbarkeit hin und sagte ihm: „Das beste wird sein, ich gebe Ihnen das Buch und Sie suchen sich eine andere Arbeit"; der Arbeiter antwortete „ja", nahm das Arbeitsbuch, suchte Arbeit und fand keine; darauf klagte er den Verdienstentgang der achttägigen Kündigungsfrist als Schadenersatz ein.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Wenn ein Hilfsarbeiter dem Antrage auf sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Vorbehalt zugestimmt hat, wird man regelmäßig darin auch einen stillschweigenden Verzicht auf einen Entschädigungsanspruch erblicken müssen, weil regelmäßig der Hilfsarbeiter sich dessen bewußt ist, daß er diese Zustimmung verweigern darf, daß er durch den sofortigen Austritt geschädigt werden kann, wenn er nicht sofort Arbeit findet, und daß er eben durch die Zustimmung auf Ersatz dieses Schadens verzichtet.

In einzelnen Fällen aber können sich Bedenken in der Richtung ergeben, ob der Hilfsarbeiter sich dieser Momente bewußt war und ebenso wie Trunkenheit des Arbeiters bei Abgabe der Erklärung oder ein durch den Arbeitgeber erzeugter Irrtum die Annahme auszuschließen vermögen, daß die Zustimmung zum Austritte frei und ernstlich erklärt worden ist, kann das jugendliche Alter des Hilfsarbeiters dieser Annahme im Wege stehen.

Allerdings können minderjährige Hilfsarbeiter gemäß § 246 a. b. G. B. über dasjenige, was sie durch ihren Fleiß erworben, frei verfügen, also auch verzichten; allein im vorliegenden Falle gewann das Gericht aus dem beiderseitigen Parteivorbringen die Überzeugung, daß der Kläger, welcher erst $14^3/_4$ Jahre alt ist und seine Tätigkeit als Arbeiter im Betriebe der beklagten Firma begonnen hat, weder die Erfahrung noch die geistige Reife, noch das Selbstbewußtsein hat, um gegen einen Vorschlag, der von dem Leiter der Fabrik ausging, eine Einwendung zu erheben, und daß er infolge seiner Schüchternheit auf jeden Vorschlag mit „ja" geantwortet hätte. Da er nun keine Arbeit gefunden, also tatsächlich einen Schaden erlitten hat und es für das Gericht klar ist, daß er bei seiner damaligen Antwort an diesen Schaden überhaupt nicht dachte, kann auch nicht ein Verzicht auf Ersatz dieses Schadens angenommen werden, und war dem bezüglich des Umfanges angemessenen Klagebegehren Folge zu geben.

Nr. 1412.

Furcht des Lehrlings vor Mißhandlungen durch einen Mitarbeiter bildet keinen Grund zur vorzeitigen Auflösung des Lehrvertrages (§ 101, Z. 2, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 3. Juni 1907, Cr. II. 277/7.

Der Klage eines Schneidermeisters auf Zuhaltung des Lehrvertrages wurde Folge gegeben.

Gründe: Der beklagte Lehrling hatte mit Zustimmung seines Vaters aufgehört, die Lehre weiter zu besuchen, nachdem ihm ein Mitarbeiter wegen eines Klatsches mit Ohrfeigen gedroht hatte, falls er sich wieder in der Werkstätte blicken lassen sollte. Die Frage, ob der Beklagte, bzw. sein gesetzlicher Vertreter berechtigt war, das Lehrverhältnis wegen dieser Drohnng einseitig zu lösen, ist zu verneinen, weil keiner der im § 101, Z. 2, lit. a bis e Gew. O. bestimmt aufgezählten Fälle vorliegt, in denen das Lehrverhältnis vor Ablauf der Vertragsdauer von Seite des Lehrlings aufgelöst werden kann. Denn der Beklagte beruft sich nur auf die ihm von einem Mitarbeiter angedrohte Mißhandlung, hat den Kläger hievon nicht verständigt und vermag auch nicht zu behaupten, daß der Kläger der ihm nach § 101, Z. 2, lit. b Gew. O. obliegenden Pflicht, ihn zu schützen, sich nicht unterziehen wollte oder konnte.

Nr. 1413.

Wenn das auszufolgende Arbeitsbuch nicht sofort gefunden werden kann und der Hilfsarbeiter dies verschuldet hat, kann er nicht wegen verspäteter Übergabe Entschädigungsansprüche stellen (§. 80 g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Brünn vom 25. September 1906, Cr. II, 568/6.

Die Klage eines Taglöhners auf Schadenersatz wegen nicht rechtzeitiger Ausfolgung des Arbeitsbuches wurde abgewiesen.

Gründe: Das von dem Kläger bei seinem Eintritte dem Polier der beklagten Firma übergebene Arbeitsbuch enthält, wie bei der Verhandlung festgestellt wurde, auf der zweiten Seite in der Rubrik: Vorname und Zuname, deutlich die Worte „Johann H“.; die eigenhändige Namensfertigung des Klägers, für welche auf derselben Seite ein Raum bestimmt ist, weist eine Radierung auf, so daß der erste Buchstabe unleserlich geworden ist. Dieses Buch war von der Kontoristin der beklagten Firma in dem Index der Arbeitsbücher unter dem Buchstaben H. eingetragen worden.

Als nun der Kläger, welcher Johann K. heißt und auch von seinen Kameraden am Baue so genannt wurde, eines Tages in Gemäß-

heit des Kündigungsausschlusses seinen Austritt erklärte, erhielt er vom Polier eine Anweisung, daß die Arbeitsdokumente des Johann K. auszufolgen seien: die Kontoristin teilte ihm aber mit, daß laut Index dieses Arbeitsbuch nicht vorhanden sei, und wies sein Anerbieten das Buch selbst zu suchen, ab; zugleich sprach sie die Vermutung aus, daß der Polier die Übergabe des Buches vergessen haben dürfte und sie ersuchte den Kläger, sich an diesen zu wenden und wiederzukommen. Der Kläger sprach wohl sofort mit dem Polier, erhielt auch die Antwort, daß er die Urkunde der Kontoristin übergeben habe, tat aber durch 4 Tage nichts. Inzwischen hatte die Kontoristin die sämtlichen Arbeitsbücher durchgesehen und aus der Ähnlichkeit der Namen H. und K. auf die Identität geschlossen; als der Kläger am fünften Tage erschien, wurden ihm seine Dokumente ausgefolgt.

Bei dieser Sachlage ergibt sich, daß die Ursache der Verzögerung ausschließlich in dem Verhalten des Klägers gelegen ist. Denn vor allem hatte dieser das von der Behörde auf einen unrichtigen Namen ausgestellte Arbeitsbuch zurückzuweisen; sodann durfte er nicht versuchen, seinen wahren Namen durch eine Radierung mit dem unrichtigen Namen in Übereinstimmung zu bringen; weiters war es seine Pflicht, die Kontoristin aufmerksam zu machen, daß das Arbeitsbuch nicht auf seinen wahren Namen lautet; und endlich hatte er nach der Auskunft des Poliers sofort im Kontor zu erscheinen. Andererseits kann weder dem Polier noch der Kontoristin ein Versehen zur Last gelegt werden und kann insbesondere darin nicht ein Verschulden erblickt werden, daß die letztere den Antrag des Klägers, selbst das Arbeitsbuch zu finden, zurückwies; ihr Argwohn, daß der Arbeiter sich in den Besitz eines fremden Arbeitsbuches setzen könnte, war nach der ganzen Situation naheliegend.

Nr. 1414.

Entlassung eines Kutschers, weil er entgegen dem Verbote der Unternehmung in den Stallungen, in welchen sich leicht entzündliche Gegenstände befinden, rauchte. (§. 82, lit. g Gew. O.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 29. März 1907, Cr. I, 101/7.

Die Klage eines Kutschers gegen einen Brettsäge-Besitzer auf Lohnvergütung für die Kündigungsfrist pro 32 K wurde abgewiesen.

Gründe: Unbestritten ist die Tatsache, daß Kläger in dem in der Nähe der Brettsäge liegenden Stalle, in welchem sich leicht entzündliche Gegenstände wie, Stroh, Heu und Sägespäne und innerhalb der Brettsäge-Umfriedung eine Menge Holz befanden, rauchte, daß demnach eventuell eine große Feuersgefahr drohte. Die am Ein- und Ausgange in die Brettsäge, sowie auch an mehreren Stellen innerhalb der Umfriedung angebrachte Warnungstafeln bezeugen hinlänglich,

daß Kläger verwarnt wurde und es ist unentscheidend, daß gerade auf der Stalltüre keine solche Warnungstafel angeschlagen war.

Demnach war der Gewerbsunternehmer gemäß § 82, lit g, Gew. O. berechtigt, den Kläger sofort aus der Arbeit zu entlassen und mußte deshalb das Klagebegehren abgewiesen werden.

Nr. 1415.

Ausschluß der Kündigungsfrist bei den nach Ende der Kampagne und Ablauf der Kündigungsfrist weiterbeschäftigten Ziegelarbeitern.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 13. Jänner 1908, Cr. I, 6/8.

Der Kläger (Taglöhner) trat anfangs Mai 1907 das erstemal bei der beklagten Firma (Dampfziegelei) in die Arbeit gegen 8tägige Kündigung. Er behauptet, er sei am 4. Jänner 1908 ohne Kündigung aus der Arbeit entlassen worden und begehrt deshalb Lohnvergütung für die Kündigungsfrist.

Der Vertreter der beklagten Firma beantragt Abweisung der Klage und führt an, daß sämtlichen Arbeitern am Ende der Kampagne (28. September 1907) die ordentliche Kündigung gegeben und dem nach der Kampagne noch in der Arbeit behaltenen Teile der Arbeiterschaft ausdrücklich bedeutet wurde, die Belassung sei nur auf den notwendigsten Bedarf und wie es die Witterungsverhältnisse gestatten, beschränkt und es können die rückbehaltenen Arbeiter nach Belieben jeden Tag entlassen werden.

Die unter Eid einvernommenen Zeugen bestätigten, daß der Direktor H. der beklagten Firma zu Skt. Wenzel 1907 den sämtlichen Arbeitern gemeldet habe, daß ihnen die ordentliche 8tägige Kündigung gegeben werde und daß nach Ablauf derselben ein Teil der Arbeiter nur nach Bedarf und insoferne es die Witterungsverhältnisse gestatten, noch in der Arbeit werde belassen werden, daß überdies der Partieführer des Klägers ihm dies noch näher mit dem Bedeuten mitgeteilt hat, die ganze Partie von Arbeitern könne künftigen Samstag ohne Kündigung entlassen werden, daß weiter am selben Tage, an welchem Kläger entlassen wurde, gleichzeitig mehr als 30 Arbeiter entlassen wurden und daß keiner von ihnen eine Klage erhoben hat; daß ferner die nach der Kampagne rückbehaltenen Arbeiter auch untereinander sprachen, sie können wann immer entlassen werden und daß endlich der jetzige Verwalter den zurückbehaltenen Arbeitern als der Boden zu frieren begann, in der Kanzlei mitteilte, daß sie jetzt nur nach Zulaß der Witterung und Bedarf arbeiten werden und daß Kläger hiebei im Gange vor der Kanzlei stand.

Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des übereinstimmenden Vorbringens beider Parteien — übrigens ist dies auch allgemein bekannt — muß als erwiesen angenommen werden, daß in den Ziegeleien die Arbeit nur auf eine bestimmte Jahreszeit — die sogenannte „Kampagne" — beschränkt ist und daß dieselbe im Frühjahr nach Auftauung des Bodens anfängt und zur Zeit, wo der Boden zu frieren beginnt, endigt. Es ist ferner unbestritten und wurde außerdem durch die einvernommenen Zeugen V. K. und A. Sch. bestätigt, daß den sämtlichen in der Ziegelei der beklagten Firma beschäftigten Arbeiterschaft — also auch dem Kläger — Ende September 1907 (28. September, d. i. am Tage des hl. Wenzel) die vereinbarte 8 tägige Kündigung gegeben wurde; dadurch hat die beklagte Firma unzweideutig und klar ihren Willen kundgegeben, daß das zwischen ihr und der Arbeiterschaft bestandene Arbeitsverhältnis infolge der zu Ende gehenden Kampagne nach Ablauf der 8 tägigen Kündigungsfrist aufgelöst und für das Jahr 1907 beendet werden soll.

Es entsteht nun die Frage, ob nach Ablauf dieser 8 tägigen Kündigungsfrist bezüglich jener Arbeiterschaft, welche noch in der Arbeit behalten wurde, das alte Arbeitsverhältnis wieder von neuem erneuert wurde und ob also die beklagte Firma schuldig war, den betreffenden Arbeitern wieder jene 8 tägige Kündigung zu geben; nach dem Obangeführten kann auf Seite der beklagten Firma von einer solchen Absicht wohl keine Rede sein.

In dieser Hinsicht hat nun das Gewerbegericht auf Grund der bestimmten Aussagen der Zeugen V. K., F. K. und A. Sch. als erwiesen angenommen, daß sowohl dem Kläger, als auch der übrigen Arbeiterschaft von Seite der beklagten Firma gemeldet wurde, und dem Kläger daher gut bekannt war, daß jene Arbeiter, welche nach Ablauf der 8 tägigen Kündigungsfrist behalten wurden, in der Ziegelei nur nach Bedarf werden beschäftigt werden; daß Kläger ferner wußte, daß nach dieser Zeit wirklich am Samstag immer ein Teil der Arbeiterschaft ohne neue Kündigung entlassen wurde, daß er trotzdem während seiner nachträglichen Beschäftigung auf keine wie immer geartete Art und Weise zu erkennen gab, daß er mit diesem Vorgehen der Firma nicht einverstanden sei und daß er also stillschweigend mit diesem neuen, jeden Augenblick auflösbaren Arbeitsverhältnisse übereinstimmte und in demselben verharrte. (§ 863, a. b. G. B.). Die beklagte Firma war demnach nicht verpflichtet dem Kläger wieder von neuem eine 8 tägige Kündigung zu geben und konnte ihn also jeden beliebigen Tag entlassen.

Nr. 1416.

Auflösung des Lehrverhältnisses wegen gröblicher Vernachlässigung der Pflichten des Lehrherrn dadurch, daß er zumeist außerhalb der Werkstätte verweilt und keinen geeigneten Stellvertreter (Gesellen) beschäftigt, so daß der Lehrling ohne die notwendige Anleitung auf sich selbst angewiesen ist und deshalb in der gewerblichen Ausbildung zurückbleibt. (§ 101, Z. 2, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 9. Oktober 1906, Cr. I, 344/6.

Der Klage des minderjährigen Lehrlings vertreten durch den väterlichen Kurator, auf Auflösung des Lehrverhältnisses und Ausfolgung des Lehrzeugnisses wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gericht hat nach Prüfung aller vom Lehrlinge gelieferten Arbeiten erkannt, daß diese Arbeiten der Lehrdauer von drei Jahren nicht entsprechen, da sie ungenügend, ja selbst nachlässig ausgeführt sind, was darauf schließen läßt, daß die Aufsicht des Meisters über den Lehrling keine solche war, wie selbe das Gesetz erheischt (§ 100, Gew. O.).

Diese nachlässigen Arbeiten des Lehrlings weisen deutlich darauf hin, daß der Beklagte als Lehrherr den Lehrling nicht in genügendem Maße beaufsichtigte und nicht besonders um dessen gewerbliche Ausbildung besorgt war, was daraus erhellt, daß der Beklagte — wie dem Gerichte bekannt — einen Laden besitzt, in welchem er verschiedene Schuhwaren und Zugehör verkauft, sich tagsüber größtenteils in diesem Laden aufhält und keinen ordentlichen Gesellen hält, welcher wenigstens nach Bedarf dem Lehrlinge manches zeigen und aufklären könnte.

Es liegen hier also die Grundlagen für eine vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses vor (§ 101, Abs. 2, lit. b Gew. O.) und mußte deshalb dem Klagebegehren stattgegeben werden.

Nr. 1417.

Ein Faktor (Setzer) in einer kleinen Druckerei, der selbst arbeitet, ist Hilfsarbeiter und hat nur Anspruch auf eine 14tägige Kündigungsfrist (§ 73, Abs. 1, Gew. O.).

Auf die Neujahrs-Remuneration hat ein Bediensteter keinen Anspruch, der sich am Neujahrstage nicht mehr im Dienste des Arbeitgebers befindet.

Wenn ein Hilfsarbeiter den ihm bewilligten Urlaub nicht antritt, so kann er dafür keine Entschädigung beanspruchen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 23. November 1906, Cr. II, 47/6.

Die Klage eines Faktors auf Zahlung: 1. der Lohnentschädigung für den restlichen Teil der Kündigungsfrist per 144 K, 2. der Neujahrs-

Remuneration für 10 Monate per 125 K und 3. des Lohnes für geleistete Mehrarbeit anläßlich des nicht angetretenen Urlaubes per 36 K, also im Ganzen des Betrages von 305 K — wurde abgewiesen.

Gründe: ad 1. Auf Grund des Zugeständnisses des Klägers ist erwiesen, daß er bei der beklagten Firma kein Faktor, sondern nur Setzer und Stereotypeur war, welcher freilich auch verschiedene andere Funktionen versah, wie z. B. Korrekturen, Preisberechnungen, Aufsicht in der Druckerei über einen Druckergehilfen und mehrere Arbeiterinnen u. s. w. Auch der Umstand, daß der Kläger bei der Gewerbebehörde als Vertreter der Druckerei angemeldet war und daß die beklagte Firma ihn in dem Brief de dato Pilsen, 26. Jänner 1903 „Leiter unserer kleinen Druckerei" nannte, ist nicht imstande, den Kläger zum Faktor zu erheben, weshalb die Ansicht des Klägers, er hätte in der Druckerei der beklagten Firma den Posten eines Faktors innegehabt, eine irrige ist.

Ein Faktor ist gewöhnlich in größeren Druckereien ein älterer, erfahrener Setzer, welcher die Arbeit des zahlreichen Personals (Setzer, Stereotypeure, Drucker u. dgl.) beaufsichtigt und welcher selbst keine Handarbeiten leistet und nur die Arbeit in der Druckerei leitet. Der Kläger wurde vom Beklagten als „Setzer und Stereotypeur" und keineswegs als „Faktor" aufgenommen. Der Kläger war nur ein gewöhnlicher Setzer, also ein Hilfsarbeiter, dem bloß eine 14 tägige, aber keineswegs eine sechswöchentliche Kündigungsfrist zukommt und nachdem durch die schriftliche Kündigung der beklagten Firma auf 14 Tage (respektive nach Ablauf dieser Frist) das Arbeitsverhältnis aufgelöst wurde, kann der Kläger eine Lohnentschädigung für weitere 4 Wochen im Betrage von 144 K nicht beanspruchen.

Ad 2. Der Kläger verlangt an Neujahrs-Remuneration für 10 Monate 125 K. Diese Remuneration hat den Charakter eines Geschenkes und bildet die Entlohnung für jene Mehrarbeiten, welche im Geschäftsbetriebe gewöhnlich am Schlusse und Anfange des Jahres vorzukommen pflegen.

Es liegt in der Natur der Sache und ist auch Handelsgebrauch, daß der Bedienstete nur dann das Neujahrsgeld beanspruchen kann, wenn er bis zum Schlusse des Jahres in Diensten verbleibt.

Selbst im Falle, als die Neujahrs-Remuneration einen Teil des vereinbarten Lohnes bilden würde, müsste gemäß Art. 278, H. G. B., die Auszahlung dieser Remuneration an die Bedingung geknüpft werden, daß die Beendigung des Dienstverhältnisses noch bis zum Neujahrstage reicht. Wird demnach das Dienstverhältnis vor diesem Zeitpunkte aufgelöst, so entfällt jedweder Anspruch des Bediensteten

auf die Remuneration, sowohl auf den ganzen Betrag, als auch auf einen entsprechenden Teilbetrag.

Nachdem nun das Dienstverhältnis des Klägers 2 Monate vor dem Neujahrstage aufgelöst wurde, kann der Kläger die Remuneration per 125 K nicht beanspruchen.

Ad 3. Was die Entschädigung im Betrage von 36 K für den wöchentlichen Urlaub anlangt — den der Kläger angeblich wegen Geschäftsandrang nicht antreten konnte — so erscheint auch dieser Anspruch nicht begründet. Denn der Kläger sollte seinen Chef ersuchen, ihm den fraglichen Urlaub zu ermöglichen, was jedoch der Kläger nicht tat, weshalb angenommen werden muß, daß er auf den Urlaub stillschweigend verzichtet hat, abgesehen davon, daß der Chef der beklagten Firma entschieden in Abrede gestellt hat, dem Kläger einen Urlaub bewilligt zu haben, einwendend, daß Kläger nur ein einfacher Arbeiter war und daß — wie notorisch bekannt — Arbeiter keinen Urlaub genießen.

Nr. 1418.

Umfang des Anspruchs auf Arbeit im Schneidergewerbe außerhalb der Saison.

Wird das Arbeitsverhältnis im Schneidergewerbe außerhalb der Saison durch Kündigung aufgelöst, so kann der Hilfsarbeiter nur den Lohn für jene Tage ansprechen, an welchen nach Zulaß des Geschäftsganges wirklich gearbeitet werden konnte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 13. Februar 1908, Cr. I, 40/8.

Kläger trat beim Beklagten am 1. November 1907 als Schneidergehilfe um den vereinbarten Wochenlohn per 26 K in die Arbeit; die Kündigungsfrist wurde nicht vereinbart.

Kläger bat den Beklagten um Urlaub für die Woche vom 5. Jänner bis 12. Jänner 1908, welcher ihm auch bewilligt und einverständlich bis zum 19. Jänner 1908 verlängert wurde.

Am 18. Jänner 1908 teilte der Beklagte dem Kläger mit, es sei noch wenig Arbeit, er möge noch weiter die Arbeit aussetzen. Hiemit war der Kläger nicht einverstanden und da ihm der Beklagte vom 20. Jänner bis 27. Jänner 1908 keine Beschäftigung gab, so beansprucht er Lohnentschädigung für diese Woche im Betrage von 26 K und den Rest des Lohnes für die Kündigungszeit (14 Tage) vom 27. Jänner bis 10. Februar 1908 per 13 K, zusammen 39 K.

Der Beklagte hat den ersten Betrag überhaupt nicht als richtig, von dem zweiten Betrage aber bloß den Teilbetrag von 8 K 66 h anerkannt

und wendete ein, daß im Schneidergewerbe die beiden Teilen bekannte Gewohnheit herrsche, daß die Hilfsarbeiter nach der Saison nicht die ganze Woche, sondern nur einige Tage nach Zulaß des Geschäftes beschäftigt werden, daß infolge dessen ein Teil der Arbeiter in einer Woche die Arbeit aussetzen muß und erst in der zweiten Woche wieder in Arbeit eingestellt wird.

Dies geschah auch bezüglich des Klägers; derselbe wurde auf eine Woche vom 20. Jänner bis 27. Jänner 1908 von der Arbeit ausgesetzt und es gebührt ihm daher für diese Woche kein Lohn; für die Zeit vom 27. Jänner bis 10. Februar 1908 blieb der Beklagte dem Kläger nach Abschlagszahlungen den Betrag von 8 K 66 h (für 2 Tage) schuldig, den er auch als richtig anerkannte. Kläger hat zugestanden, daß der Beklagte ihm für die Zeit vom 27. Jänner bis 10. Februar an Lohn nur den Rest per 8 K 66 h schulde und hat auch zugegeben, daß die übrigen Arbeiter beim Beklagten in der Zeit vom 20. Jänner bis 27. Jänner 1908 nur etwa 3 Tage gearbeitet haben und daß er, wenn er die Arbeit wirklich angetreten hätte auch nur etwa für 3 Tage hätte Arbeit erhalten können.

Dem Klagebegehren wurde bezüglich des Teilbetrages per 21 K 66 h stattgegeben, und bezüglich des Restbetrages per 17 K 34 h abgewiesen.

Gründe: Bezüglich des Betrages von 8 K 66 h besteht kein Streit und mußte also der Beklagte auf Grund des eigenen Anerkenntnisses im Hinblick auf die Bestimmungen des § 395 Z. P. O. zur Zahlung dieses Betrages verurteilt werden.

Was nun den strittigen Betrag von 26 K anlangt, so hat das Gewerbegericht in Erwägung gezogen, daß laut eigenen Vorbringens des Klägers der Beklagte die übrigen Arbeiter in der Zeit vom 20. Jänner bis 27. Jänner 1908 nur durch etwa 3 Tage beschäftigte und daß demnach Kläger in dieser Woche auch nur etwa 3 Tage gearbeitet hätte, demzufolge hat das Gericht mit Berücksichtigung des Umstandes, daß Kläger mit dem Aussetzen der Arbeit auf die ganze Woche nicht einverstanden war, erkannt, daß er für die Zeit vom 20. Jänner bis 27. Jänner 1908 auch nur die Hälfte des Lohnes im Betrage von 13 K beanspruchen kann, so daß seine Gesamtforderung nur 21 K 66 h ausmacht; infolgedessen wurde der Beklagte zur Zahlung dieses Betrages verurteilt.

Bezüglich des Restbetrages von 17 K 34 h stellt sich aber das Klagebegehren als unbegründet dar und mußte abgewiesen werden.

1419.

Die Worte des Prinzipals zum Reisenden: „Ich kann Sie nicht brauchen, suchen Sie sich einen anderen Posten, ich werde Ihnen dabei behilflich sein“, enthalten eine Kündigung.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 3. März 1908, Cr II 9/8.

Kläger trat am 15. Juli 1907 beim Beklagten (Agenturgeschäftsinhaber) als Platzagent um den vereinbarten Monatslohn von 160 K und gegen 4 wöchentliche Kündigung in den Dienst.

Kläger behauptet, daß ihn der Beklagte am 15. Jänner 1908 ohne Kündigung entlassen habe und begehrt Lohnvergütung für einen Monat im Betrage von 160 K.

Der Beklagte bestreitet diesen Klageanspruch, wendet ein, daß er dem Kläger mehrmals gesagt habe, er könne ihn nicht behalten und daß er ihm am 15. Jänner 1908 ausdrücklich sagte, er könne ihn nicht brauchen, er möge sich um einen anderen Posten umsehen, er werde ihm bei Aufsuchung desselben behilflich sein.

Am 31. Jänner 1908 bezahlte der Beklagte dem Kläger den Gehalt für den Monat Jänner 1908 im Betrage von 160 K, ferner den Gehalt für die Hälfte des Monates Februar, d. i. bis 15. Februar 1908 im Betrage per 80 K und sagte hiebei zum Kläger: „Nun sind wir miteinander ausgeglichen“, worauf der Kläger erwiderte: „Ja“.

Kläger gab teilweise dieses Vorbringen zu, bestritt jedoch, daß der Beklagte sich ihm gegenüber am 15. Jänner 1908 geäußert hätte, „er solle sich anderswo einen Posten aufsuchen“, und am 31. Jänner 1908, „daß sie miteinander ausgeglichen sind.“

Der unter Eid als Zeuge einvernommene Kontorist des Beklagten bestätigte das Vorbringen des Beklagten, insbesondere, daß der Beklagte am 15. Jänner 1908 den Zeugen darauf aufmerksam machte, daß er dem Kläger an diesem Tage den Dienst kündigen werde, daß ferner am 31. Jänner 1908 bei der Lohnauszahlung in Gegenwart des Zeugen, Kläger den Gehalt per 160 K und 80 K erhielt, der Chef hiebei zu ihm sagte: „Nun sind wir miteinander ausgeglichen“ und Kläger darauf zur Antwort gab: „Ja“.

Das Klagebegehren auf Zahlung der Lohnentschädigung per 160 K wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund des Vorbringens der Parteien sowie auf Grund der eidlichen Zeugenaussage hat das Gericht als erwiesen angenommen, daß der Beklagte dem Kläger am 15. Jänner 1908 die vereinbarte 4 wöchentliche Kündigung gegeben, ihm den Gehalt bis 15. Februar 1908 ordentlich bezahlt hat und daß demnach an diesem Tage das zwischen den Parteien bestehende Dienstverhältnis ordentlich gelöst wurde.

Der Anspruch des Klägers auf Bezahlung des Gehaltes bis 15. März 1908 ist demnach unbegründet und mußte abgewiesen werden.

1420.

Dem Hilfsarbeiter (Gießer), welcher in der Regel im Akkord arbeitet, gebührt für die durch sein Verschulden verdorbene und von ihm nicht verbesserte Arbeit kein Lohn. Berufung auf einen Kollektivvertrag.

Entscheidung oes Gewerbegerichtes Pilsen vom 17. April 1908, Cr I 109/8.

Laut übereinstimmender Angaben beider Parteien war Kläger seit 18. Februar 1908 bei der beklagten Maschinenfabrik als Gießer gegen 8 tägige Kündigung beschäftigt; der Lohn wurde bei der Akkordarbeit fallweise vereinbart.

Kläger gab selbst an, daß er durchschnittlich wöchentlich 12 K verdiente; für die Arbeitswoche vom 25. März bis 31. März 1908 wurde dem Kläger am 4. April 1908 bloß ein Betrag von 1·20 K an Lohn ausbezahlt und ihm infolge seiner Einsprache noch ein weiterer Betrag an restlichem Lohn per 2·23 K zuerkannt, im ganzen also 3·43 K.

Kläger behauptet nun, daß zwischen der beklagten Firma und der Organisation der Metallarbeiter ein Kollektivvertrag bestehe, dem zufolge die Firma den in der Regel im Akkord arbeitenden Gießern — für den Fall, als sie im Akkord weniger verdienen als der Minimallohn beträgt — wenigstens den Taglohn als Ersatzlohn zusichern.

Kläger beansprucht als Taglohn 3 K, also für die erwähnte Woche 18 K und nachdem ihm die Firma 3·43 K zuerkannt hat, verlangt er noch an Lohn den Restbetrag von 14·57 K.

Das Begehren des Klägers wurde abgewiesen.

Gründe: Kläger stützt seinen Klageanspruch auf nachfolgende zwei Tatumstände: erstens auf den sogen. „Kollektivvertrag", gemäß welchen angeblich sich die beklagte Firma vor einigen Jahren verpflichtet haben sollte, jenen Gußarbeitern, welche im Akkord wenig verdienen sollten, wenigstens den minimalen täglichen Lohn zu zahlen, und zweitens auf den Umstand, daß die Arbeit, welche Ausschuß geworden ist und für welche die Firma sich weigert, ihm den Lohn auszuzahlen, nicht durch sein Verschulden Ausschuß wurde.

Allein diese beiden Klagegrundlagen stellten sich als gänzlich unbegründet dar; denn der Kläger hat keineswegs den Beweis erbracht, daß der von ihm behauptete Kollektivvertrag überhaupt abgeschlossen worden ist, daß er noch derzeit gelte und eingehalten werde und daß dem Kläger der Inhalt desselben zur Zeit, als er das Arbeitsver-

hältnis bei der beklagten Firma antrat, auch bekannt war, daher dieser Vertrag auch die Grundlage des mit der beklagten Firma abgeschlossenen Arbeitsvertrages bildete; denn in dieser Hinsicht haben die Zeugen O. St., G. P., H. F., J. N. und J. R., welche sämtlich längere Zeit hindurch, einige sogar eine Reihe von Jahren bei der beklagten Firma beschäftigt sind, bestätigt, daß ihnen von der Existenz des erwähnten Kollektivvertrages nichts bekannt und kein einziger Fall vorgekommen sei, in dem einem Gießer (Arbeiter) wenn er im Akkord sehr wenig ins Verdienen brachte, der tägliche Minimallohn ausbezahlt worden wäre. Übrigens hat der Kläger in der Klage selbst angegebenen, daß er von dem Kollektivvertrage erst einige Tage vor Überreichung der Klage — also vor dem 7. April 1908 — Kenntnis erhielt.

Das Gewerbegericht hat also nicht die Überzeugung gewonnen, daß das Arbeitsverhältnis zwischen dem Kläger und der beklagten Firma unter den Bedingungen eines Kollektivvertrages überhaupt und insbesondere unter der Bedingung abgeschlossen wurde, daß die beklagte Firma verpflichtet sein sollte, im Falle, als der Arbeiter im Akkord keinen oder einen kleineren Verdienst erzielte, demselben wenigstens den minimalen Taglohn auszuzahlen.

Laut unbestrittenen Vorbringens beider Teile hat die beklagte Firma dem Kläger den Lohn für einen Deckel, ferner für zwei Lagerdeckel à 0·85 K und für zwei Lager à 1 K nicht bezahlt; es handelt sich laut unbestrittenen Vorbringens beider Teile in dieser Beziehung nur darum, durch wessen Verschulden diese Werke ein sogen. Ausschuß geworden sind; das Gewerbegericht hat nun auf Grund der eidlichen Aussagen der Zeugen G. P., J. N. und J. R. als erwiesen angenommen, daß die eben angeführten Werke durch Verschulden des Klägers verdorben wurden und daß er sie nicht verbesserte; es gebührt ihm also mit Rücksicht auf die Bestimmungen der §§ 1153 und 1156 a. b. G. B. für solche verdorbene, nicht vollendete Werke kein Lohn.

Der Klageanspruch erscheint demnach gänzlich unbegründet und mußte abgewiesen werden.

1421.

Es ist ein Entlassungsgrund, wenn es der Kellner seinen Obliegenheiten zuwider wiederholt unterläßt, die Biergläser vor ihrem Gebrauche ordnungsgemäß zu reinigen (§ 82, lit. f, Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 10. April 1908, Cr I 107/8.

Laut übereinstimmenden Vorbringens beider Teile war der Kläger seit 10. Juni 1907 mit einem Lohne von 32 K monatlich nebst Kost und Wohnung und gegen 14tägige Kündigung beim Beklagten

als Kellner bedienstet. Zu seinen Arbeitsverrichtungen gehörte insbesondere auch, die Biergläser vor ihrem Gebrauche rechtzeitig ordentlich mit warmen Wasser zu reinigen, was er jedoch am 4. April 1908 trotz ausdrücklichen Auftrages unterließ, weshalb er sofort entlassen wurde.

Das auf Lohnentschädigung für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Auf Grund der Aussagen der unter Eid einvernommenen Zeugen hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß der Kläger — der bereits früher einmal vom Beklagten wegen Pflichtenvernachlässigung aus dem Dienste entlassen wurde — dadurch, daß er vom Ausschank ohne Ursache abwesend war, diesen Ausschank in Unordnung und Unreinigkeit hielt, das Bier für die mit der Bahn ankommenden Gäste in unreine Gläser schenken wollte, auch in das Geschäft im betrunkenen Zustande erschien und auf die Ermahnungen und Zurechtweisungen nicht achtete, somit seine Pflichten beharrlich vernachlässigt hat.

Gemäß der Bestimmung des § 82, lit. f, Gew. O., war also der Beklagte als Arbeitgeber berechtigt, den Kläger sofort — also vor Ablauf der vereinbarten 14tägigen Kündigungsfrist — zu entlassen und ist demnach Kläger im Sinne des § 84, Gew. O., nicht befugt, vom Beklagten eine Lohnvergütung für die Kündigungsfrist von 14 Tagen zu verlangen.

Es stellt sich also das Klagebegehren als gänzlich unbegründet dar und mußte abgewiesen werden.

Nr. 1422.

Wenn ein Zuckerbäcker seinen Lehrling gelegentlich dazu verwendet, durch ihn Waren auf den Jahrmarkt schaffen und dort verkaufen zu lassen, so berechtigt dies nicht zur vorzeitigen Lösung des Lehrverhältnisses. § 101, Z. 2 lit. b. Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 31. März 1908, Cr. I 92/8.

Das Klagebegehren des Georg M., vertreten durch die mütterliche Vormünderin Franziska M., gegen den Zuckerbäckermeister Josef M. auf Lösung des Lehrverhältnisses und Ausfolgung eines Lehrzeugnisses wurde abgewiesen.

Gründe: Vor Ablauf der bedungenen Dauer kann das Lehrverhältnis von Seite des Lehrlings, beziehungsweise seiner gesetzlichen Vertreter, nur aus den im § 101, Z. 2 Gew. O. näher aufgezählten Gründen aufgelöst werden.

Auf Grund der Aussagen der einvernommenen Zeugen, sowie des Vorbringens beider Teile hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß für die Ernährung des Klägers beim Beklagten genügend vorgesorgt wurde, daß letzterer ihn nicht grob beleidigte, daß er auch keineswegs das Recht der väterlichen Zucht überschritten und die ihm als Meister obliegenden Pflichten nicht grob vernachlässigt habe.

In dem Umstande, daß Kläger anläßlich der Wochenmärkte noch mit dem zweiten Lehrling zirka um 7 Uhr früh auf den Ringplatz geschickt wurde, um dort den Laden aufzustellen, die Zuckerware des Beklagten auszulegen und eine Weile beim Laden zu warten, bis die Gattin des Beklagten kommt, damit sie selbst dann die Ware verkaufe, sowie in dem weiteren Umstande, daß Kläger beim letzten Jahrmarkte durch 4 Tage abwechselnd mit dem zweiten Lehrlinge, dem Beklagten und dessen Gattin am Ringplatze die vom Beklagten erzeugten Zuckerwaren verkaufte, konnte das Gewerbegericht eine Vernachlässigung der Pflichten des Beklagten durch Verwendung des Klägers zu anderen Dienstleistungen, durch welche ihm die erforderliche Zeit und Gelegenheit zu seiner gewerblichen Ausbildung entzogen wurde, nicht erblicken; denn abgesehen davon, daß Kläger zu diesen Arbeiten nur zweimal in der Woche, dann nur bei einem Jahrmarkte und dies nur während einer verhältnismäßig unbedeutenden Zeitdauer angehalten wurde, können diese Arbeiten unmöglich als solche angesehen werden, welche das ordnungsmäßige Betreiben eines Zuckerbäckergewerbes nicht mit sich bringen würde, denn der Beklagte ist — wie sichergestellt wurde, ein kleiner Gewerbsmann, welcher seine Erzeugnisse nicht in einem besonderen Laden, sondern an Wochenmärkten am Ringplatze feilhält; die gewöhnliche Ausübung seines Gewerbes bringt es also mit sich, daß die fertige Ware auf den Ringplatz gebracht und dort in einem eigens aufgestellten Laden verkauft wird; denn ebenso wie darin kein ungehöriges Verhalten des Lehrlings zu anderen Arbeiten erblickt werden könnte, wenn ihm der Meister das Wegtragen der fertigen Erzeugnisse aus der Werkstätte in einen besonderen, zum Verkaufe derselben bestimmten Laden auftragen würde, so kann unmöglich etwas ähnliches darin erblickt werden, wenn dem Lehrlinge aufgetragen wird, die Erzeugnisse seines Meisters auf den Ringplatz zu bringen und dieselben dort zum Feilhalten auszulegen; der Verkauf der fertigen Ware gehört gewiß auch in den Bereich des Zuckerbäckergewerbes und wenn einem Lehrlinge dieser Verkauf zeitweise und ohne Beeinträchtigung und Vernachlässigung seiner sonstigen Pflichten anvertraut wird, so kann ihm eine solche Beschäftigung mit Rücksicht auf seinen künftigen Beruf gewiß nur vom Vorteil sein; Kläger, bezw. dessen gesetzliche Vertreter, mußten oder

konnten sich vor dem Abschlusse des Lehrvertrages überzeugen, in welchem Umfange Beklagter das Zuckerbäckergewerbe ausübt und demzufolge muß sich Kläger den Verhältnissen des Beklagten, welcher ein kleinerer Gewerbsmann ist, anpassen.

Der Klagsanspruch ist also im Gesetze nicht begründet und mußte abgewiesen worden.

Nr. 1423.

Stillschweigende Vereinbarung einer kürzeren Arbeitszeit.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 17. April 1908, Cr. 116/8.

Der Kläger arbeitete als erster Mechanikergehilfe beim Beklagten seit 1. Juni 1906 um den vereinbarten Wochenlohn von 18 K und gegen wochentliche Kündigung. Nach der Arbeitsordnung galt beim Beklagten eine 10stündige Arbeitszeit pro Tag von 7 Uhr morgens bis 6 Uhr abends mit einer Mittagspause von 1 Stunde.

Der Beklagte erhöhte den Hilfsarbeitern seit 1. Jänner 1908 den Lohn, allein unter der Bedingung, daß sie täglich um 1 Stunde länger, also bis 7 Uhr abends arbeiten.

Der Kläger ersuchte brieflich den Beklagten auf Drängen der Mitarbeiter, den erhöhten Lohn auch bei der 10stündigen Arbeitszeit zu gewähren, und da der Beklagte hierauf nichts erwiderte, verließen er und die übrigen Mitarbeiter täglich die Arbeit schon um 6 Uhr abends, der Beklagte duldete es durch mehrere Tage (4) und erst am Samstag entließ er den Kläger sofort aus der Arbeit. Der Kläger beansprucht Lohnentschädigung für eine Woche im Betrage von 18 K.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Auf Grund des unbestrittenen Vorbringens beider Teile hat das Gewerbegericht als erwiesen angenommen, daß Beklagter dem Kläger auf sein namens der sämtlichen Arbeiter am 6. April 1908 überreichtes schriftliches Ansuchen, nur bis 6 Uhr abe r sarbeiten zu müssen, überhaupt keine Antwort gab, daß er auch als sämtliche Arbeiter tags darauf in der Meinung — Beklagter sei mit ihrem erwähnten Ansuchen einverstanden — statt um 7 Uhr schon um 6 Uhr aus der Arbeit weggingen, dagegen nichts einwendete, daß er auch die folgenden Tage ununterbrochen bis zum 11. April 1908 gegen die erwähnte Kürzung der Arbeitszeit keine Einwendung erhob, und erst am Samstag, den 11. April 1908, dem Kläger mitteilte, er sei auf die Stunde entlassen.

Aus diesen konkludenten Handlungen hat nun das Gewerbegericht die Überzeugung gewonnen, daß der Beklagte stillschweigend (§ 863

a. b. G. B.) damit einverstanden war, daß Kläger vom Dienstag bis Samstag bloß bis 6 Uhr arbeite; denn im entgegengesetzten Falle hätte er gewiß gegen die Kürzung der bisherigen Arbeitszeit Einspruch erhoben und nicht gestattet, daß Kläger um eine Stunde früher die Arbeit verlasse; infolge dessen konnte dieser Umstand als Grund zur sofortigen Entlassung aus der Arbeit im Sinne des §. 82 lit. f. Gew. O. nicht angesehen werden.

Gestützt auf die Bestimmung des § 84 Gew. O. mußte deshalb der Beklagte zur Zahlung des eingeklagten Betrages verurteilt werden.

Nr. 1424.

Dienstbote oder Gewerbegehilfe? Kutscher eines Landwirtes, der zugleich eine Ziegelei betreibt. (Art. V. lit. a. E. G. z. Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Pilsen vom 18. Mai 1908, Cr. I 152/8.

Kläger war beim beklagten Landwirt und Ziegeleibesitzer als Kutscher gegen einen Monatslohn von 20 K nebst freier Kost und Wohnung bedienstet.

Die Klage auf Zahlung des rückständigen Lohnes wurde wegen Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes abgewiesen.

Gründe: Beklagter ist laut unbestrittenen Parteienvorbringens Eigentümer der Wirtschaft Nr. 115 in C, zu welcher über 20 Strich Grundstücke gehören, und überdies Eigentümer einer Ziegelei, in welcher er Ziegel und Dachziegel brennt und sie sodann mit seinem Fuhrwerke an den Bestimmungsort verfrachtet.

Strittig ist aber, ob Kläger, welcher als Kutscher in den Dienst aufgenommen wurde, als Dienstbote bei der Landwirtschaft oder als Hilfsarbeiter bei der Ziegelei angesehen werden soll, und ob also bezüglich desselben die Bestimmungen der Dienstbotenordnung oder der Gewerbeordnung Geltung haben sollen.

Bei Prüfung dieser Frage hat nun das Gewerbegericht auf Grund des eigenen Vorbringens des Klägers als erwiesen angenommen, daß er bei seinem Dienstantritte dem Beklagten sein von der zuständigen Gemeinde auf Grund des Gesetzes vom 7. April 1866, Nr. 11 L. G. Bl. ausgestelltes Dienstbotenbuch, in welchem die Dienstbotenordnung abgedruckt ist, übergeben und Beklagter dieses Buch von ihm übernommen hat. Daraus folgt, daß nach Absicht sowohl des Klägers als auch des Beklagten zwischen ihnen ein Dienstverhältnis abgeschlossen wurde, laut welchem Kläger vom Beklagten als Dienstbote in den Dienst aufgenommen wurde und welches also nur nach den Bestimmungen der Dienstbotenordnung beurteilt werden sollte; infolgedessen

gehört die vorliegende Streitsache nicht vor das Gewerbegericht, sondern gemäß § 39 des bezogenen Gesetzes vor den Gemeindevorsteher, und zwar aus dem Grunde, weil seit der Auflösung des Dienstverhältnisses die 30tägige Frist noch nicht abgelaufen war.

Es war sonach der vom Beklagten erhobenen Einwendung der Unzuständigkeit des Gerichtes stattzugeben und die Klage wegen Unzuständigkeit abzuweisen.

Nr. 1425.

Wenn ein Hilfsarbeiter durch längere Zeit über die ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit Dienste leistet, ohne eine abgesonderte Entlohnung zu begehren, kann er dies bei seiner Entlassung nicht nachholen (§ 863 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 17. Februar 1908, Cr. II, 8/8.

Kläger trat am 14. März 1904 bei der Beklagten in der Abteilung „Lesezirkel“ als Expedient in den Dienst. Zwischen den Streitteilen wurde ein Lohn von wöchentlich 20 K und eine dreitägige Kündigung vereinbart sowie eine Arbeitszeit von $^1/_2$8 Uhr früh bis 7 Uhr abends ausgemacht. Am 8. Februar 1908 sei er von der Gegnerin nach Kündigung entlassen worden.

Seit Anfang Februar 1906 habe er täglich mindestens eine halbe Stunde über die vereinbarte Arbeitszeit arbeiten müssen, er habe aber für diese Mehrleistung eine Entlohnung nicht verlangt, weil er habe befürchten müssen, daß er entlassen werde.

In 598 Tagen habe er je eine halbe Überstunde, somit im ganzen 299 Überstunden gemacht und begehre nun die Zahlung eines Lohnes für diese 299 Überstunden à 26 h, zusammen 77 K 74 h.

Die beklagte Firma bestreitet den Klagsanspruch und beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem sie angibt, daß der Kläger mit einem Wochenlohn von 18 K aufgenommen worden sei und im Laufe der Jahre auf 26 K gestiegen sei; außerdem habe er für neue Kunden 25 h pro Kunde erhalten, was in der Woche 1 bis 2 K ausmache.

Der Kläger habe sich nie geäußert, daß er eine Entschädigung für Überstunden verlange, obwohl er bei den Auszahlungen, welche wöchentlich stattfanden, hierzu genügend Gelegenheit gehabt habe.

Gegen die Angemessenheit der Höhe des Lohnsatzes von 20 h pro Stunde wird keine Einwendung erhoben.

Kläger gibt die Angaben des Beklagtenvertreters als richtig zu und fügt bei, daß die letzte Lohnaufbesserung im vorigen Jahre stattgefunden habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Das Gewerbegericht hat aus dem Umstande, daß der Kläger durch volle zwei Jahre Überstunden in der Dauer von einer halben Stunde pro Tag ohne besondere Entlohnung verrichtete und während dieser Zeit, während welcher er eine Lohnaufbesserung erhielt, niemals eine Entschädigung für die Überstunden begehrte, gemäß § 863 a. b. G. B. gefolgert, daß der Kläger stillschweigend einverstanden war, daß ihm für die geleisteten Überstunden eine abgesonderte Bezahlung nicht gegeben wurde.

Das vom Kläger angeführte Motiv des Stillschweigens — die Furcht vor der Entlassung — bestätigt nur diese Auffassung, indem der Kläger damit selbst zugibt, daß er die unbesoldeten Überstunden der allfälligen Entlassung vorzog und daß er die Firma glauben machen wollte, daß er für die Überstunden nichts begehre.

Der Kläger kann daher nicht nachher Entschädigungsansprüche stellen.

Nr. 1426.

Einem Schneiderlehrling gebührt nach Beendigung der Lehrzeit und nach Genehmigung des Freistückes durch die Genossenschaft der Lohn eines Gehilfen (§§ 98a und 100 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 21. Februar 1908, Cr. I, 83/8.

Nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 12. Jänner 1906 bei dem Ehegatten der Beklagten als Schneiderlehrling ein und es wurde eine 2jährige Lehrzeit vereinbart.

Am 28. November 1907 starb der Ehegatte der Beklagten und führt nun diese das Schneidergewerbe weiter.

Am 12. Jänner 1908 war die Lehrzeit des Klägers beendet. Der Kläger lieferte das Freistück am 18. Jänner 1908 bei der Genossenschaft ab und wurde am 29. Jänner 1908 freigesprochen.

Der Kläger führt weiters an, daß er nach der Freisprechung bei der Beklagten als Gehilfe in Arbeit verblieben sei, ohne daß über Lohn oder Kündigung eine Vereinbarung getroffen worden sei.

Am 17. Februar 1908 sei er von der Beklagten ohne Grund vorzeitig entlassen worden.

Als Lehrling sowohl als auch als Gehilfe habe er den vollständigen Unterhalt, aber keinen Lohn bekommen und weigere die Beklagte sich, ihm einen Lohn zu bezahlen.

Der Kläger stellt nun folgende Ansprüche:

1. den angemessenen Lohn vom Ende seiner Lehrzeit bis einschließlich des Tages der Freisprechung, d. i. vom 12. bis einschließlich 29. Jänner 1908 à 1 K = . . 18 K
2. einen angemessenen Lohn als Gehilfe vom 30. Jänner bis 17. Februar 1908, d. i. für 15 Arbeitstage à 1·60 K = 24 „

3. für die gesetzliche Kündigungsfrist:

a) an Lohn wöchentlich 9 K = ...	18 K
b) für den Unterhalt à 1·50 K = ...	21 „
zusammen . .	81 K

Die Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens.

Sie führt an, daß sie nicht genau gewußt habe, wann die Lehrzeit des Klägers aus sei und sich deshalb zur Genossenschaft begeben habe, wo ihr mitgeteilt worden sei, daß der Kläger in der Zeit vom 16. bis 18. Jänner 1908 sein Freistück machen solle.

Als der Kläger sein Freistück fertig hatte, habe sie ihm gesagt, sie könne ihm jetzt keinen Lohn geben, weil schlechte Zeit sei, sie werde die Gebühr für die Genossenschaft zahlen und ihm das Freistück überlassen. Der Kläger habe darauf nichts gesagt.

Nach der Freisprechung habe der Kläger bei ihr weiter gearbeitet, sei nach einem Auftritte mit ihr wegen des Lohnes ausgetreten, dann aber wieder zurückgekehrt.

Während seiner Bedienstung sei der Kläger durch einige Zeit hindurch krank gewesen und habe während dieser Zeit nicht viel gearbeitet.

Sie habe den Kläger nicht entlassen, er sei selbst gegangen, da ihm der angebotene Lohn von 10 K zu wenig gewesen sei.

Der Kläger erklärt, daß er durch zwei Tage hindurch krank gewesen sei, während dieser Zeit aber auch gearbeitet habe.

Der Kläger führt schließlich an, daß er die Beklagte wiederholt um einen Lohn ersucht habe, daß diese ihn aber immer vertröstet habe.

Am 15. Februar 1908 habe ihm die Beklagte 10 K Lohn angeboten; da er diesen geringen Betrag nicht angenommen habe, habe ihm die Beklagte gesagt, daß er Montag (17. Februar) gehen müsse. Er sei nicht einverstanden gewesen und habe die 14tägige Kündigungsfrist begehrt, die Beklagte habe ihm aber nicht gekündet.

Das Beweisverfahren hatte nachstehendes Ergebnis:

Zeuge K. S., Geschäftsleiter der Beklagten gibt an, daß die Beklagte dem Kläger vor seiner Freisprechung sagte: „Wenn du frei wirst, kannst du entweder nach Hause fahren oder dir einen anderen Posten suchen; ich kann dir nichts geben. Wenn einmal etwas zu tun ist, bekommst du was dir gebührt."

Auf das hin habe Kläger nichts gesagt.

An dem Freistück habe Kläger zwei Tage gearbeitet.

Nach seiner Freisprechung sei Kläger durch eine Woche an Influenza erkrankt gewesen und habe während dieser Zeit nur einige Kleinigkeiten gearbeitet; die meiste Zeit sei er im Schlafrocke beim Ofen gesessen.

Nach der Erkrankung sei der Kläger einen Tag ausgeblieben, sei aber dann wieder gekommen und habe gearbeitet.

Nachträglich habe er wieder Lohn verlangt, die Frau habe ihm aber erklärt, daß er nichts bekomme.

Es sei zwischen beiden zu einem Streite gekommen, in dessen Verlaufe der Kläger die Beklagte eine impertinente Frau hieß, worauf die Beklagte den Kläger fortschaffte. Der Kläger sei dann fortgegangen, sei aber bald wieder zurückgekommen und habe weiter gearbeitet.

Der Kläger habe nicht immer den ganzen Tag gearbeitet.

Am 15. Februar 1908 habe der Kläger einen Stoff für einen Rock und ein Paar Schuhe begehrt; die Frau habe dem Kläger 10 K geben wollen, derselbe habe aber das Geld nicht angenommen.

Die Frau habe darauf gesagt, er solle schauen, daß er weiter komme. Der Kläger hätte aber nicht am 17. Februar 1908 fortzugehen brauchen.

Dem Klagebegehren wurde unter Herabsetzung der Höhe der begehrten Beträge stattgegeben.

Gründe: Die Ansprüche des Klägers betreffen drei Zeiträume:

1. die Zeit von der Beendigung der Lehrzeit bis zu seiner Freisprechung;

2. die Zeit von der Freisprechung bis zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses und

3. die Kündigungsfrist.

Was den ersten Zeitraum anlangt, so ist das Gewerbegericht von der Ansicht ausgegangen, daß der formelle Akt der Freisprechung, welcher lediglich den Charakter einer Beurkundung hat, für den Beginn der Gehilfeneigenschaft nicht maßgebend sein kann, insbesondere, da die Freisprechungen in den verschiedenen Gewerben oft in sehr großen Intervallen stattfinden, so daß bei einer weiten Hinausschiebung der Freisprechung die Lehrzeit eines Lehrlings oft mehrere Monate verlängert werden würde.

Im Schneidergewerbe ist der Vorgang der Fertigstellung des Freistückes folgender:

Der Lehrling hat das Freistück in der Werkstätte eines fremden Meisters zu machen; dieser sowie mehrere andere Meister begutachten dasselbe.

Mit dem Freistücke und den gutächtlichen Äußerungen der Meister hat der Lehrling zur Genossenschaft zu gehen, von welcher ihm dann im Falle günstigen Erfolges des Freistückes der Termin der Freisprechung bekanntgegeben wird.

Das Gewerbegericht hat nun als Zeitpunkt des Beginnes der Gehilfeneigenschaft die Genehmigung des Freistückes durch die Genossenschaft angenommen, da in diesem Momente die Befähigung des Lehrlings zum Gehilfen ausgesprochen wird.

Bezüglich des Anspruches des Klägers auf Vergütung der Bezüge für den Entgang der Kündigungsfrist hat der Gerichtshof angenommen, daß dem Kläger mangels einer Vereinbarung über die Kündigungsfrist gemäß § 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist zustand.

Das Gewerbegericht hat mit Rücksicht auf das Vorbringen des Klägers, welches durch die Aussage des Zeugen K. P. unterstützt wird, angenommen, daß der Kläger ohne gesetzlichen Grund entlassen wurde, denn in den Worten, daß der Kläger schauen solle, daß er weiterkomme, liegt zweifelsohne eine Entlassung.

Dem Kläger steht daher gemäß § 84 Gew. O. ein Anspruch auf Vergütung des Lohnes und der sonstigen Bezüge für die Dauer der Kündigungsfrist zu.

Da zwischen den Parteien eine Vereinbarung über die Höhe des Lohnes, welcher dem Kläger als Gehilfe zweifelsohne gebührte, nicht getroffen wurde, hat das Gewerbegericht gemäß § 1152 a. b. G. B. den Lohn bestimmt und hierbei den im Schneidergewerbe bestehenden Minimallohn von 2 K zugrunde gelegt.

Da der Kläger während seiner Beschäftigung bei der Beklagten Kost und Quartier im Werte von täglich 1 K 50 h bezog, verbleibt pro Tag ein Barlohn von 50 h.

Nach diesen Erwägungen gebührt dem Kläger nachstehender Lohn:

1. Für die Zeit vom 20. Jänner bis einschließlich 29. Jänner 1908 à 50 h	4·50 K
2. für die Zeit vom 30. Jänner bis 17. Februar 1908:	
a) für die Zeit der Erkrankung des Klägers vom 30. Jänner bis 6. Februar 1908 kein Barlohn, da der Lohn für seine Arbeit durch Kost und Quartier genügend bezahlt erscheint;	
b) für die Zeit vom 7. bis 17. Februar 1908, d. i. für 8 Arbeitstage à 50 h	4·00 „
3. für die Kündigungsfrist vom 16. bis 29. Februar 1908, d. i. für 12 Arbeitstage à 2 K	24·00 „
zusammen .	32·50 K

Dieser Betrag war dem Kläger zuzusprechen, das Mehrbegehren aber abzuweisen.

Nr. 1427.

Die Eintragung in das Arbeitsbuch: „Derselbe wurde wegen allgemeinen Ausstandes entlassen“ ist unzulässig; in einem abgesonderten Zeugnisse ist diese Bemerkung, wenn sie wahr ist, zulässig (§§ 80 d und 81 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 1. Februar 1908, Cr. I, 51/8, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landesgerichtes Graz vom 21. Februar 1908, Cg. I, 113/8.

Am 14. Dezember 1907 trat Kläger (Fahrradmonteur) infolge des allgemeinen Arbeiterausstandes bei der beklagten Firma aus der Arbeit aus. Das Arbeitsbuch wurde von der beklagten Firma bei dem Gewerbegerichte am 16. Dezember 1907 deponiert und am 28. Jänner 1908 durch das Gericht ausgefolgt. Im Arbeitsbuche war nur der Tag des Arbeitseintrittes (2. Mai 1905) und des Arbeitsaustrittes (14. Dezember 1907) eingetragen.

Als Kläger an diesem Tage seinen restlichen Lohn bei der beklagten Firma behob, erhielt er auch auf sein Verlangen ein abgesondertes Zeugnis ausgefolgt. Der Schlußsatz dieses Zeugnisses hat folgenden Wortlaut: „Derselbe wurde wegen allgemeinen Ausstandes entlassen.“

Dieser Sachverhalt ist unbestritten. Kläger behauptet nun in der Klage, daß es ihm mit diesem Zeugnisse unmöglich sei, anderwärts Arbeit zu bekommen. Er begehrt daher von der Firma die Ausfolgung eines abgesonderten Zeugnisses, wie ihm solches am 28. Jänner 1908 ausgefolgt wurde, jedoch mit Hinweglassung des letzten obbezeichneten Beisatzes.

Bei der Streitverhandlung änderte der Kläger mit Zustimmung des Vertreters der beklagten Firma und unter Bewertung des Streitgegenstandes auf 120 K sein Klagebegehren dahin, daß die beklagte Firma schuldig sei, ihm binnen 24 Stunden im Arbeitsbuche ein Zeugnis dahin auszustellen: „daß er bei ihr als Fahrradmonteur in Arbeit gestanden sei und sich während dieser Zeit treu, fleißig und ordentlich betragen habe“.

Dem geänderten Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Nur das in das Arbeitsbuch aufgenommene Zeugnis darf nicht ungünstig lauten, für ein abgesondert ausgefertigtes Arbeitszeugnis gilt diese Vorschrift nicht (§ 80 d und 81 Gew. O.).

Nach § 79 Gew. O. ist das Arbeitsbuch und nicht das Zeugnis, das aber abgesondert erteilt wird, dasjenige Dokument, das zum Ausweise für den gewerblichen Hilfsarbeiter dient. Das Arbeitsbuch dient als Ausweis beim Arbeitsuchen; deshalb ist auch nach § 80 d Gew. O.

verboten, in das Arbeitsbuch ungünstige Eintragungen zu machen, nicht aber gilt dieses Verbot bezüglich eines abgesonderten Zeugnisses. Dieses muß nur wahrheitsgemäß sein, kann aber auch Ungünstiges enthalten. Denn des Zeugnisses braucht sich der Arbeitsuchende gar nicht zu bedienen. Im Einklang damit normiert auch das Gesetz (§ 81 Gew. O.) die Fälle, in welchen Ersatz zu leisten ist, beim Zeugnisse ganz anders als beim Arbeitsbuche (§ 80 d und 80 g, Absatz 2, Gew. O.).

Kläger gibt nun selbst zu, daß er infolge des allgemeinen Arbeiterausstandes bei der beklagten Firma aus der Arbeit getreten sei.

Wenn nun die beklagte Firma in dem abgesondert ausgestellten Zeugnisse diese Tatsache irgendwie vermerkt hat, so hat sie damit keine im Sinne des § 81 Gew. O. wahrheitswidrige Angabe gemacht.

Anders verhält sich aber die Sache, wenn der Kläger von dem ihm nach § 81, Absatz 2, Gew. O. zustehenden Rechte Gebrauch macht und die Eintragung des Inhaltes des Zeugnisses in das Arbeitsbuch verlangt.

In diesem Falle darf sich der Inhalt des Arbeitszeugnisses nur auf die im § 81, Absatz 1, Gew. O., bezeichneten Umstände über die Art und Dauer der Beschäftigung und auf Verlangen des Hilfsarbeiters auch über sein sittliches Verhalten und den Wert seiner Leistungen beschränken und wäre jeder weitere, für den Hilfsarbeiter ungünstige Beisatz gemäß § 80 d Gew. O. unzulässig.

Als ein solcher unzulässiger Beisatz muß in vorliegendem Falle der von der beklagten Firma im abgesondert ausgefertigten Zeugnisse des Klägers vom 28. Jänner 1908 enthaltene Schlußsatz: „Derselbe wurde wegen allgemeinen Ausstandes entlassen“ aufgefaßt und erklärt werden, da nicht ausgeschlossen ist, daß es dem Kläger gerade wegen dieses Beisatzes unmöglich oder doch schwer möglich wurde, bei einem anderen Arbeitgeber Arbeit zu erhalten, daher dieser Beisatz für ihn gewiß ungünstig wäre.

Nur das Arbeitsbuch selbst ist es, welches von Einzeichnungen, die dem Inhaber schaden könnten, frei bleiben muß, wenn auch diese Einzeichnungen wahrheitsgemäß wären.

Der Berufung der beklagten Firma wurde mit Entscheidung des Landesgerichtes Graz als Berufungsgericht in gewerblichen Rechtsstreitigkeiten vom 21. Februar 1908, Cg. I., 113/8, keine Folge gegeben und das Urteil des Gewerbegerichtes Graz aus dessen Gründen bestätigt.

Nr. 1428.

Der Fiakerkutscher haftet seinem Dienstgeber mangels einer Vereinbarung und beim Abgang eines Verschuldens nicht für den Fuhrlohn, den ein Fahrgast schuldig blieb (§§ 10 und 1295 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 7. Februar 1908, Cr. I, 57/8.

Nach dem unbestrittenen Vorbringen beider Streitteile trat der Kläger am 18. Juli 1907 bei dem Beklagten als Lohnkutscher in den Dienst.

Hierbei wurde ein Lohn von monatlich 6 K, ein 10%iger Anteil am Verdienste und Kündigungsausschluß vereinbart.

Als der Kläger am 28. Jänner 1908 den Dienst beim Beklagten verließ, behielt dieser einen Betrag von 10 K des Lohnes des Klägers zurück.

Der Kläger begehrt nun im Klagewege die Verurteilung des Beklagten zur Zahlung des rückständigen Lohnes von 10 K.

Der Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem er ausführt, daß der Kläger am 4. Dezember 1907 einen Passagier geführt habe, der ihm 10 K schuldig geblieben sei. Der Kläger hafte nun für diese Schuld des Fahrgastes.

Es sei im Fiakergewerbe üblich, daß der Kutscher die Passagiere auf sein eigenes Risiko aufnehme; im Momente, in welchem der Kutscher mit dem Wagen das Haus verlasse, sei ihm das Gespann anvertraut und könne er fahren, wen und wohin er wolle.

Der Kutscher habe das Entgelt für die Fahrten, ob er es erhalten habe oder nicht, abzuführen und bekomme davon seine Prozente.

Habe der Kutscher einem Fahrgast kreditiert, so gehe dies auf sein eigenes Risiko.

Überdies hätte der Kutscher den Fahrgast anhalten und zur Zahlung, nötigenfalls unter Assistenz der Polizei, verhalten sollen.

Eine ausdrückliche Vereinbarung über die Haftung des Kutschers sei mit dem Kläger nicht getroffen worden.

Der Kläger gibt an, daß er am 4. Dezember 1907 abends einen Fahrgast durch längere Zeit gefahren habe; der Passagier sei in mehreren Gasthäusern eingekehrt und habe auch im Gasthause des G. in Graz zugesprochen; in dessen Begleitung sei derselbe auch auf den Griesplatz gefahren.

In einem Gasthause habe ihm der Fahrgast auch 6 K gezahlt und gesagt, daß er den Rest später bekomme, da er nicht wisse, wie lange er noch mit ihm fahren werde.

Schließlich sei der Passagier mit einem Mädchen in die Idlhofgasse gefahren. Beim Aussteigen habe ihm der Fahrgast seine Karte

gegeben, welche auf A. M., Kürschner, samt genauer Wohnungsangabe, lautete und habe ihn angewiesen, seinen Fuhrlohn bei Herrn G. zu holen.

Da Herr G. die Zahlung des Fuhrlohnes verweigerte, sei er zur Polizei gefahren, diese habe aber eine Intervention abgelehnt.

Bei der Schlußabrechnung habe ihm nun der Beklagte den Fuhrlohn des Passagiers mit 10 K in Abzug gebracht.

Das Beweisverfahren hat nachstehendes Ergebnis gehabt:

Der Sachverständige Fiaker J. N. deponiert, daß es seines Erachtens für die Frage, ob ein Kutscher für die Schulden der Passagiere an Fuhrlohn aufzukommen habe, gleichgültig sei, ob der Kutscher gegen Lohn oder gegen Prozente angestellt sei. Da der Dienstgeber die Leute, welche der Kutscher führt, nicht kenne, könne er auch für die Lohnschulden derselben nicht aufkommen. Sache des Kutschers sei es, den Passagier zurückzuhalten.

Wenn der Kutscher das Haus verlasse, so sei ihm das Zeug übergeben und müsse sich der Kutscher um seine Passagiere selbst kümmern.

Zeugin R. R. gibt an, daß der Passagier, welchen der Kläger am 4. Dezember 1907 führte, im Gasthause des G., dem sie die Wirtschaft führe, wiederholt verkehrt und sich auch ihnen gegenüber als A. M., Kürschner aus W., ausgegeben habe; sie glaube auch, daß er wirklich A. M. heiße.

Derselbe habe auch wiederholt Kürschnerwaren bei sich gehabt. Der genannte Passagier habe damals auch Geld bei sich gehabt und hätte wahrscheinlich den Kutscher zahlen können.

Der städtische Wachführer J. R. gibt als Zeuge vernommen an, daß der Kläger am 4. Dezember 1907 um zirka 11 Uhr in das Inspektionszimmer der städtischen Polizeiwache gekommen sei und ihm mitgeteilt habe, daß er einen Herrn gefahren habe, der ihm den Fuhrlohn schuldig geblieben sei.

Mit Rücksicht darauf, daß der Kläger eine Visitkarte des Passagiers hatte, sei von einem Einschreiten abgesehen worden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat auf Grund des Vorbringens der Streitteile als erwiesen angenommen, daß der Kläger beim Beklagten als Lohnkutscher im Dienste stand und als solcher nicht ohne weiteres für die Fuhrlohnschulden der Passagiere haftbar gemacht werden kann.

Unbestritten erscheint, daß eine diesbezügliche Vereinbarung zwischen den Streitteilen nicht getroffen worden ist; auf die vom Beklagten und vom Sachverständigen behauptete Gewohnheit kann

aber gemäß § 10 a. b. G. B. keine Rücksicht genommen werden, da eine diesbezügliche gesetzliche Bestimmung nicht besteht.

Es kommen demnach die Bestimmungen des allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches über Schadenersatz zur Anwendung (§§ 1295 ff. a. b. G. B.).

Nach diesen Bestimmungen könnte der Kläger zum Ersatze des Schadens nur herangezogen werden, wenn ihn ein Verschulden an der Nichtzahlung der Fuhrlohnforderung träfe.

Das Gewerbegericht hat in dem Vorgehen des Klägers ein derartiges Verschulden nicht erblickt.

Durch die Aussage der Zeugin R. R. erscheint dargetan, daß der Fahrgast zahlungsfähig schien und aus dem unbestrittenen Vorbringen des Klägers ergibt sich, daß der Gastwirt G., bei welchem der Passagier einkehrte, diesen im Wagen begleitete.

Der Kläger konnte daraus schließen, daß die beiden befreundet seien und daß der Gastwirt G. dem Ersuchen des Passagiers, den Fuhrlohn vorzustrecken, nachkommen werde; es lag daher für den Kutscher keine Veranlassung vor, den Fahrgast anzuhalten.

Überdies steht gar nicht fest, daß der Beklagte durch das Vorgehen des Klägers überhaupt einen Schaden erlitten habe, da der Beklagte, welcher als Dienstgeber hierzu legitimiert erscheint, noch gar nicht den Versuch gemacht hat, den Fahrlohn von dem Passagiere, dessen Name und Wohnsitz bekannt ist, hereinzubringen.

Der Beklagte erscheint daher zur Zurückhaltung des Lohnes nicht berechtigt.

Dem Klagebegehren war daher stattzugeben.

Nr. 1429.

Zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten eines Kutschers einer freiwilligen Feuerwehr gegen diese ist das Gewerbegericht sachlich unzuständig (§ 1 Gew. Ger. Ges., Art. V, lit. i, Kundm. P. zur Gew. O.).

Beschluß des Gewerbegerichtes Graz vom 10. Februar 1908, Cr. I, 75/8 u. 7/68.

Kläger stand bei der freiwilligen Feuerwehr in G. als Feuerwehrkutscher gegen Wochenlohn und freies Quartier im Dienste.

Wegen angeblich ungerechtfertigter Entlassung belangt er die freiwillige Feuerwehr in G. auf Vergütung des Lohnes und der sonstigen Bezüge für die 14tägige Kündigungsfrist.

Die Klage wurde wegen sachlicher Unzuständigkeit des Gewerbegerichtes zurückgewiesen.

Gründe: Die freiwilligen Feuerwehren gehören zweifellos zu den öffentlichen Humanitätsanstalten und diese fallen gemäß Art. V,

lit. i, des Kundmachungspatentes zur Gewerbeordnung nicht unter die Gewerbeordnung.

Es ist daher die sachliche Zuständigkeit des Gewerbegerichtes nicht gegeben (§ 1 Gew. Ger. Ges.).

Nr. 1430.

Undeutliche Erklärungen über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses. Abgehen von der Austrittserklärung durch Weiterarbeiten.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 21. März 1908, Cr. I, 133/8.

Der Klage eines entlassenen Küchengehilfen auf Entsehädigung für den Entgang von elf Tagen der Kündigungsfrist wurde stattgegeben.

Gründe: Im vorliegenden Falle fehlt es, wie dies leider so oft vorzukommen pflegt, an der bei Verträgen notwendigen Schärfe des Ausdruckes. Es handelt sich um die Auflösung des Dienstverhältnisses.

Der Kläger erklärte am 15. März 1908, er gehe gleich, der Beklagte betonte, daß er mindestens noch drei Tage arbeiten müsse.

Der Kläger arbeitete weiter, nach drei Tagen wurde er entlohnt und entlassen.

Es wird weder vom Beklagten behauptet noch von der Zeugin bestätigt, daß das Dienstverhältnis am 15. März 1908 einverständlich für nur weitere drei Tage fortgesetzt wurde.

Der Beklagte hat von mindestens drei Tagen gesprochen, der Kläger hingegen erklärte, er arbeite überhaupt nicht; ein Einverständnis in irgendeiner Richtung ist daher gewiß nicht zustande gekommen.

Dadurch, daß der Kläger weiter arbeitete, zeigte er, daß er von seinem Entschlusse, das Arbeitsverhältnis sogleich aufzulösen, abgegangen sei; nicht aber kann daraus ohne weiteres geschlossen werden, daß er nur drei Tage weiter arbeiten wollte.

Der Beklagte hätte sich daher, ehe er dem Kläger Lohn und Arbeitsbuch übergab und ihn dadurch in aller Form entließ, Gewißheit verschaffen sollen, ob der Kläger nicht die 14tägige Kündigungsfrist ausdienen wolle.

Da somit eine Einigung über eine dreitägige Kündigung nicht vorliegt, greift gemäß § 77 Gew. O. die gesetzliche 14tägige Platz.

Da der Kläger am 18. März 1908 vorzeitig entlassen wurde, ein gesetzlicher Entlassungsgrund im Sinne des § 82 Gew. O. aber nicht vorliegt, erscheint der Beklagte im Sinne des § 84 Gew. O. zur Vergütung des Lohnes und des Unterhaltes verpflichtet und war demnach der Beklagte zur Zahlung des der Höhe nach nicht bestrittenen Klagsbetrages zu verurteilen.

Nr. 1431.

Die ausgesprochene und durch die Abrechnung vollzogene Entlassung kann ohne Einverständnis des Arbeiters nicht zurückgenommen werden (§ 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 30. April 1908, Cr. I, 193/8.

Kläger trat am 5. April 1906 bei der beklagten Firma als Riemergehilfe gegen einen wöchentlichen Lohn von 25 K in die Arbeit, über die Kündigungsfrist wurde keine Vereinbarung getroffen.

Am 25. April 1908 wurden Kläger und der Sattlergehilfe Z. in die Kanzlei der beklagten Firma gerufen, woselbst ihnen in Gegenwart der Firmainhaberin von Herrn O. erklärt wurde, daß sie auf Grund des § 8 der Fabriksordnung, welcher den Ausschluß der Kündigung normiert, entlassen seien.

Der Kläger machte dann die Einwendung, daß ihm die Arbeitsordnung nicht bekannt sei.

Herr O. ließ hierauf zum Werkmeister telephonieren, ob in der Werkstätte eine Arbeitsordnung hänge, worauf ihm geantwortet wurde, daß schon seit drei Jahren keine Arbeitsordnung in der Werkstätte angeschlagen sei.

Herr O. meinte darauf, daß die Arbeitsordnung aus Versehen nicht aufgehängt worden sei.

Hierauf erfolgte die Abrechnung des Klägers, welcher darauf erklärte, daß er eine Abfertigung verlange, da er entlassen worden sei, worauf ihm Herr O. erklärte, daß er seine 14 Tage machen könne.

Der Kläger lehnte diesen Antrag jedoch ab und ging fort.

Kläger begehrt die Verurteilung der beklagten Firma zur Zahlung des Lohnes für die 14tägige Kündigungsfrist mit 50 K.

Die Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens.

Sie führt aus, daß die Entlassung des Klägers gerechtfertigt gewesen sei, da er die Arbeiter der Werkstätte untereinander gebracht und die alten Arbeiter aufgehetzt habe, der Organisation beizutreten, Streikgelder zu zahlen und eine Lohnaufbesserung zu verlangen.

Überdies sei die Entlassung sofort rückgängig gemacht worden, nachdem sich O. überzeugt habe, daß die Arbeitsordnung dem Kläger nicht bekanntgemacht worden sei; der Kläger hätte anstandslos seine 14 Tage machen können, habe daher keinen Anspruch, eine Vergütung für die Kündigungsfrist zu verlangen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Da nach dem beiderseitigen Parteivorbringen zwischen den Streitteilen eine Vereinbarung über die Kündigung nicht getroffen

wurde, wird gemäß § 77 Gew. O. eine 14tägige Kündigungsfrist vorausgesetzt.

Da der Kläger am 25. April 1908 ohne Kündigung vorzeitig entlassen wurde, obliegt der Beklagten der Beweis, daß ein gesetzlicher Grund zur Entlassung des Klägers vorgelegen sei.

Dieser Beweis ist der Beklagten nicht gelungen, da der von derselben geltend gemachte Entlassungsgrund sich nicht unter die im § 82 Gew. O. taxativ aufgezählten Entlassungsgründe einreihen läßt.

Die Beklagte erscheint demnach gemäß § 84 Gew. O. verpflichtet, dem Kläger den Lohn für die ganze Kündigungsfrist zu vergüten.

Der Umstand, daß dem Kläger nach seiner Entlassung freigestellt wurde, noch 14 Tage weiterzuarbeiten, vermag die Ersatzpflicht der Beklagten nicht aufzuheben.

Durch die Entlassung des Hilfsarbeiters ist das Arbeitsverhältnis gelöst und tritt im Falle der Entlassung ohne einen gesetzlich zulässigen Grund sofort die Ersatzpflicht des § 84 Gew. O. ein; eine Erneuerung des Arbeitsverhältnisses kann nur mit Zustimmung des Arbeiters erfolgen.

Da diese Zustimmung im vorliegenden Falle vom Kläger verweigert wurde, war die Beklagte zur Zahlung des Lohnes für die gesetzliche Kündigungsfrist zu verurteilen.

Nr. 1432.

Es bildet keinen Entlassungsgrund, wenn der Bäckergehilfe sich weigert, in seiner freien Zeit einen anderen zu vertreten (§§ 82, lit. f, und 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 2. Juni 1908, Cr. I, 238/8.

Der Kläger hatte als Bäckergehilfe bei der beklagten Firma von 3 Uhr früh bis 4 Uhr nachmittags zu arbeiten; eine Ausnahme trat nur an Feiertagen ein, an welchen er von 11 Uhr nachts des vorhergehenden Tages bis 12 mittags des Feiertages zu arbeiten hatte, worauf die nächste Schicht wieder um 3 Uhr früh zu beginnen hatte.

Am 28. Mai 1908, einem Feiertage, hatte der Kläger nach obiger Arbeitseinteilung bis 12 Uhr mittags gearbeitet, sollte also wieder um 3 Uhr früh zur Arbeit antreten.

Durch einen Zufall wurde das Haustor früher zugesperrt, bevor einer der Gehilfen, welcher vor Mitternacht mit der Arbeit beginnen sollte, nach Hause gekommen war, so daß derselbe hinausgesperrt war und nicht arbeiten konnte.

Der Inhaber der beklagten Firma ließ hierauf um $^1/_2$12 Uhr nachts den Kläger durch einen Lehrling auffordern, aufzustehen und statt des hinausgesperrten Gehilfen zu arbeiten.

Der Kläger weigerte sich, dies zu tun und wiederholte diese Weigerung auch gegenüber dem Meister, welcher ihn persönlich fragte, ob er arbeiten wolle oder nicht. Auf dashin wurde der Kläger von seinem Arbeitgeber sofort ohne Kündigung entlassen.

Der Kläger hält die Entlassung für unbegründet und beantragt die Verurteilung der beklagten Firma zur Vergütung des Lohnes und der übrigen Bezüge für die Dauer der 14tägigen Kündigungsfrist; er sei als Tagbäcker aufgenommen worden und, da eine diesbezügliche Vereinbarung nicht getroffen wurde, nicht verpflichtet gewesen, für einen anderen einzuspringen. Wäre ihm der Meister nicht so barsch entgegengetreten, so hätte er freiwillig ausgeholfen; der Dienstgeber habe aber seine Dienstleistung als Pflicht angesehen und von einer Entlohnung gar nichts gesprochen.

Der Dienstgeber wendet ein, daß der Kläger nicht als Tagbäcker, sondern als „Vize“ aufgenommen wurde und sich seiner Arbeitseinteilung zu fügen hatte.

Es sei selbstverständlich, daß der Kläger nicht länger als die normale Arbeitszeit hätte zu arbeiten brauchen, wenn er auch um $^1/_2$12 Uhr nachts begonnen hätte.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Das Gewerbegericht hat in der Weigerung des Klägers, vor Eintritt seiner Arbeitszeit zu arbeiten, nicht ein unbefugtes Verlassen der Arbeit im Sinne des § 82 lit. f Gew. O. erblickt.

Nach der bisherigen Arbeitseinteilung hatte der Kläger erst um 3 Uhr früh seine nächste Schicht zu beginnen; es stand daher dem Kläger die Zeit von 12 Uhr mittags bis 3 Uhr früh zur freien Verfügung zu Gebote. Die Beklagte hatte daher auch nicht die Berechtigung, die freie Zeit des Klägers ohne dessen Einverständnis zu kürzen.

Da somit der Kläger nicht verpflichtet war, außerhalb seiner Schicht die Arbeit aufzunehmen, kann auch von einem unbefugten Verlassen der Arbeit keine Rede sein.

Die Entlassung des Klägers ohne Kündigung erscheint demnach im Gesetze nicht begründet.

Nr. 1433.

Auch ein für den Tag entlohnter Vorarbeiter ist berechtigt, für die geleisteten Überstunden eine abgesonderte Entlohnung zu beanspruchen (§ 1152 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 22. Oktober 1907, Cr. I, 484/7.

Der Kläger stand bei dem Beklagten als Vorarbeiter gegen einen Taglohn von 5 K in Arbeit und wurde in dieser Zeit beim Baue einer

lithographischen Anstalt in G. in obiger Eigenschaft verwendet. Als solchem oblag ihm die Überwachung der Arbeiten der ihm unterstellten Arbeiter und die Aufzeichnung über die geleisteten Arbeiten und deren Dauer (Führung der Lohnlisten), sowie auch die Übernahme von Materialien am Baue.

Die für das Baugewerbe üblichen Arbeitsstunden umfaßten in G. die Zeit von 7 Uhr früh bis 12 Uhr mittags, dann von 1 Uhr (vom 1. Mai 1907 angefangen von $^1/_2$2 Uhr) nachmittags bis 6 Uhr abends.

Der Kläger behauptet nun, für den Beklagten Überstunden gemacht zu haben und begehrt hierfür eine Entlohnung von 50 h pro Stunde.

Der Beklagte beantragt Abweisung des Klagebegehrens, indem er geltend macht, daß Kläger, wenn er überhaupt Überstunden geleistet habe, was ihm nicht bekannt sei, keine Entlohnung verlangen könne, da er nicht, wie die übrigen bei ihm beschäftigten Arbeiter nach Stunden, sondern pro Tag entlohnt wurde und daher für allfällige, über die gewöhnliche Arbeitszeit geleistete Arbeiten keinen Anspruch erheben könne. Er habe ihm keinen Auftrag gegeben, Überstunden zu machen.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Der Gerichtshof konnte der Anschauung des Beklagten, daß der Kläger in seiner Stellung als Vorarbeiter für geleistete Überstunden keinen Lohnanspruch erheben könne, nicht beipflichten. Die Dienstleistung desselben ist nicht die gleiche wie die des Baupoliers; er erhält nur einen Schichtenlohn, während letzterer einen Wochenlohn bezieht. Als Taglohnarbeiter ist er mangels einer anderen Vereinbarung auch nur verpflichtet, die beim Baugewerbe übliche Arbeitszeit, welche mit 6 Uhr abends endet, einzuhalten. Für länger andauernde Beschäftigung hat er demnach Anspruch auf einen entsprechenden Mehrlohn. Daß Kläger, zu dessen Befugnissen die Beaufsichtigung der unter ihm stehenden Arbeiter und die Führung der Wochenlisten gehörte, tatsächlich über die normale Arbeitszeit hinaus beim Baue tätig war, wird durch Zeugen bestätigt, welche anführen, daß der Kläger öfter, wenn die Maurer nach 6 Uhr abends Überstunden machten, bei ihnen Nachschau hielt. Daß die Beaufsichtigung dieser Arbeiter unnotwendig war, kann schon deshalb nicht behauptet werden, weil er die Dauer dieser Überstunden zu kontrollieren und in den Wochenlisten einzutragen hatte.

Mit Rücksicht hierauf erachtet der Gerichtshof den Anspruch des Klägers auf Entlohnung für die geleisteten Überstunden gerechtfertigt.

1434.

Wenn der Arbeitgeber einem Arbeiter, dessen mindere Verwendbarkeit er kennt, eine schwierige Arbeit übergibt, kann er keinen Schadenersatz für das Mißlingen der Arbeit begehren (§ 1304 a. b. G. B.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 6. Dezember 1907, Cr. I 595/7.

Dem Kläger (Maschinenmeister) wurde von seinem Lohne der Betrag von 7 K für eine angeblich verdorbene Arbeit abgezogen.

Der Kläger bestreitet die Berechtigung dieses Abzuges und beantragt Verurteilung der Beklagten zur Zahlung des Betrages.

Die beklagte Firma gibt an, daß sich der Kläger als Prima-Maschinenmeister offeriert habe, den an ihn gestellten Anforderungen aber durchaus nicht gewachsen gewesen sei.

Schon bei der ersten Arbeit habe er gezeigt, daß er nicht ein derartiger Maschinenmeister sei, wie er vorgegeben habe.

Er habe zwei Farbendrucke und eine Merkantilarbeit zur Ausführung erhalten, diese seien aber so schlecht ausgefallen, daß die Firma einen großen Schaden erleide.

Als teilweiser Ersatz des Schadens sei der Betrag von 7 K zurückbehalten worden.

Dem Klagebegehren wurde stattgegeben.

Gründe: Von den durch die beklagte Firma vorgelegten Proben der Arbeiten des Klägers hat das fachmännisch besetzte Gewerbegericht nur eine (Chromo-Carmen) als nicht ordnungsmäßig ausgeführt angesehen und die Überzeugung gewonnen, daß diese Art des Druckes äußerst schwierig ist und einen gewiegten und erfahrenen Maschinenmeister erfordert.

Da nun die Firma, wie sie selbst durch ihren Direktor zugibt, sofort bei der ersten Arbeit des Klägers gesehen hat, daß der Kläger kein Prima-Maschinenmeister sei, ihm aber trotzdem die schwierige Arbeit, der er nicht gewachsen war, anvertraute, muß gesagt werden, daß das Verschulden an dem Mißlingen des Druckes die Firma selbst trifft.

Bei dieser Sachlage erscheint der Kläger daher nicht schadenersatzpflichtig und war demnach die beklagte Firma nicht berechtigt, einen Teil des Lohnes dem Kläger vorzuenthalten.

1435.

Wenn ein Arbeiter (Dreher) zu seinem Werkmeister, der ihm Ausstellungen macht, sagt: „So ein Dreher, wie Sie sind, bin ich auch“

und „Wenn ich was sage, machen Sie Ihre Ohren auf", so liegt hierin keine grobe Ehrenbeleidigung (§ 82, lit. g Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 18. Oktober 1907, Cr. I, 513/7.

Dem auf Kündigungsentschädigung gerichteten Klagebegehren eines entlassenen Drehers wurde stattgegeben.

Kläger wurde entlassen, weil er dem Werkmeister, der ihm einige Ausstellungen an seiner Arbeit machte, zurief: „So ein Dreher, wie Sie sind, bin ich auch." Weiters habe er dem Werkmeister, als dieser ihn in das Bureau rufen ließ, gesagt: „Wenn ich was sage, machen Sie Ihre Ohren auf."

Gründe: Nach § 82, lit. g Gew. O. ist eine sofortige Entlassung eines Hilfsarbeiters nur gerechtfertigt, wenn sich derselbe gegen den Gewerbsinhaber oder dessen Stellvertreter einer groben Ehrenbeleidigung, Körperverletzung oder gefährlichen Drohung schuldig macht.

In den nach Angabe der Beklagten gefallenen Äußerungen des Klägers gegen den Werkmeister ist jedoch nach Anschauung des Gerichtshofes eine Ehrenbeleidigung nicht enthalten. Diese Worte begründen wohl eine Ungehörigkeit, eine Verletzung der gegenüber dem vorgesetzten Werkmeister schuldigen Achtung, aber eine solche Ungehörigkeit kann nicht einen Entlassungsgrund im Sinne des § 82 Gew. O. abgeben.

Nr. 1436.

Entlassung des Gußputzers einer Maschinenfabrik, weil er sich weigerte, andere entsprechende Hilfsarbeiten aushilfsweise zu verrichten (§§ 82, lit. f und 84 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Graz vom 24. Juli 1907, Cr. I, 373/7.

Der Kläger (Gußputzer) wurde vom Gußmeister angewiesen, beim Pfannentragen in der Gießerei zu helfen, da zu dieser dringenden Arbeit zu wenig Hilfsarbeiter vorhanden waren. Kläger lehnte diese Arbeit ab und wurde deshalb sofort entlassen.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Nach Ansicht des mit fachmännischen Beisitzern besetzten Gerichtshofes muß ein Gußputzer, welcher seine Kenntnisse nicht erlernt, sondern lediglich durch Übung erworben hat und daher keiner bestimmten Profession angehört, zu den gewöhnlichen Taglöhnern gerechnet und für verpflichtet gehalten werden, auch ohne besondere Vereinbarung sich, wenigstens in dringenden Fällen, zu anderen entsprechenden Hilfsarbeiten verwenden zu lassen. In den

Gewerken bestehe diese Gepflogenheit, da es unmöglich erscheine, für gewisse Arbeiten, wie das Tragen schwerer Stücke u. dgl., die nur zeitweilig vorkommen, eigene Arbeiter zu bestellen; in solchen Fällen müssen eben alle in demselben Betriebe in Verwendung stehenden Hilfsarbeiter zusammengreifen, um diese vorübergehenden Arbeiten, welche im Interesse des ungestörten Fortganges des Betriebes notwendig sind, zu verrichten.

Demgemäß muß angenommen werden, daß die Weigerung des Klägers, sich auf kurze Zeit zu dem Pfannentragen verwenden zu lassen, eine ungerechtfertigte war. Hiezu kommt noch, daß Kläger nach Aussage des Zeugen und seinem eigenen Zugeständnisse schon früher einmal sich anstandslos zum Tragen eines Formenkastens in die Gießerei verwenden ließ, welche Arbeit gleichfalls große Kraft erforderte, also eine schwere ist.

Daß die ihm aufgetragene Arbeit des Pfannentragens eine verhältnismäßig viel schwerere und gefährlichere sei, als die des Gußputzens, kann nach Ansicht des Gerichtshofes gleichfalls nicht angenommen werden. Beim Pfannentragen werden die Hilfsarbeiter vorne an der Gabel der Pfanne verwendet, und zwar bei jeder Pfanne zwei solcher Arbeiter, während rückwärts der Gießer allein die Pfanne zu tragen, also die weitaus schwerere Arbeit zu verrichten hat. In bezug auf die Gefährlichkeit kann zwischen dem Gußputzen und dem Pfannentragen gleichfalls kein wesentlicher Unterschied gemacht werden, da auch das Gußputzen mit gewissen Gefahren verbunden ist.

Nach dem Gesagten ergibt sich also, daß die Weigerung des Klägers zu der ihm aufgetragenen Arbeit eine grundlose war, weshalb der beklagten Firma gemäß § 82, lit. f Gew. O. das Recht zugestanden werden muß, die sofortige Entlassung des Klägers zu verfügen.

Nr. 1437.

Der für eine Schlosserei mit mehreren Gehilfen bestellte Vorarbeiter ist Hilfsarbeiter im Sinne des § 73 Gew. O.

Genehmigung der Kündigungsfrist durch Unterlassung von Einwendungen bei Erteilung der Kündigung und während der ganzen Kündigungsfrist und durch vorbehaltlose Annahme des nach Ablauf dieser Kündigungsfrist ausbezahlten Lohnes.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 2. Oktober 1907, Cr. I, 310/7.

Der Kläger A. K., dem am 3. August 1907 14tägig gekündigt wurde, wurde am 17. August 1907 entlassen. Er behauptet,

daß ihm als Werkmeister eine sechswöchentliche Kündigungsfrist zukomme, weshalb er auch eine Lohnvergütung bis 30. September 1907 im Betrage von 168 K beansprucht.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Aussage des als Zeugen abgehörten ehemaligen Werkmeisters des Beklagten G. St. ist der Beweis erbracht, daß die Bestellungen immer nur durch ihn entgegengenommen wurden und daß er dann jeweils dasjenige, was in der Schlosserei zu besorgen war, dem Kläger mittels eines Zettels mitteilte, und daß Kläger die in der Schlosserei, wo 8 bis 10 Mann beschäftigt waren, vorkommenden Arbeiten selbst mitbesorgte.

Berücksichtigt man hiezu weiters, daß, wie dies durch die übereinstimmenden Angaben beider Streitteile festgestellt erscheint, Kläger pro Tag mit dem Betrage von 4 K 67 h abgelohnt wurde, dergestalt, daß ihm für Tage, an denen er nicht arbeitete, ein Lohn überhaupt nicht ausbezahlt wurde, während ihm andrerseits etwa geleistete Überstunden besonders verrechnet wurden, so kann es keinem Zweifel begegnen, daß Kläger keinesfalls den im § 73, Schlußabsatz Gew. O. benannten, für höhere Dienstleistungen angestellten Individuen beigezählt werden kann, weshalb auch bezüglich seiner die im § 77 Gew. O. normierte 14tägige Kündigungsfrist Platz zu greifen hat, zumal nach dem Vorgesagten von der Leistung irgendwelcher kaufmännischen Dienste seitens des Klägers nicht die Rede sein kann. Nun ist aber gerade durch das eigene Zugeständnis des Klägers festgestellt, daß Beklagter dem Kläger am 3. August 1907 auf 14 Tage kündigte, ohne daß Kläger dagegen eine Einwendung erhob, daß Kläger am 17. August 1907 seinen Lohn anstandslos entgegennahm und auch hiebei ebenso wie während der ganzen Kündigungsfrist keine Einwendung gegen die Kündigung selbst vorbrachte.

Wäre nun schon durch Ablauf der Kündigungsfrist eine ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt worden, so muß aber auch noch andrerseits bemerkt werden, daß Kläger damit, daß er selbst weder bei der Erteilung der Kündigung noch auch während der ganzen Dauer der Kündigungsfrist und bei Beendigung derselben eine Einwendung vorbrachte, im Gegenteil, den letzten Lohn vorbehaltlos entgegennahm, die Kündigung selbst stillschweigend genehmigte (§ 863 a. b. G. B.).

Nr. 1438.

Die für eine Reinigungsanstalt als Wäscherin aufgenommene Arbeiterin ist Hilfsarbeiterin im Sinne des § 73 Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 16. Dezember 1907, Cr. I, 445/7.

Dem Klagebegehren der F. D. und M. K. auf Zahlung einer Lohnvergütung für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist wurde in Ansehung des Teilbetrages von je 16 K. Folge gegeben; betreffs des mehrgeforderten Betrages von je 1 K 60 h wurde auf dessen Abweisung erkannt.

Gründe: Durch das eigene Zugeständnis des Beklagten ist festgestellt, daß die beiden Klägerinnen, welche am 5. Dezember 1907 ohne Vereinbarung einer Kündigungsfrist vom Beklagten als Wäscherinnen aufgenommen worden waren, am 12. Dezember 1907 sofort entlassen wurden. Beklagter sucht diese Entlassung damit zu rechtfertigen, daß die Tätigkeit der Klägerinnen nur eine vorübergehende war, zumal er bloß 3mal im Jahre die Realschule zu waschen hatte, was jedesmal nur 5 bis 6 Tage dauere, und daß er darüber hinaus keine Beschäftigung für beide Klägerinnen mehr hatte. Nun ist aber durch das eigene Anerkenntnis des Beklagten sichergestellt, daß die Aufnahme der beiden Klägerinnen auf Grund des im Teplitz-Schönauer Anzeiger eingeschalteten Inserates erfolgte, daß inhaltlich dieses Inserates 2 bis 3 Wäscherinnen für das Gewerbe des Beklagten — Reinigungsanstalt — gesucht wurden und daß insbesondere den Klägerinnen in keiner Weise bei ihrer Aufnahme bedeutet wurde, daß sie nur zum Aufwaschen in der Realschule verwendet werden sollten.

Berücksichtigt man hiebei ferner, daß in dem Gewerbe einer Reinigungsanstalt die Tätigkeit einer Wäscherin naturgemäß als regelmäßige Beschäftigung vorausgesetzt werden muß, wie denn auch tatsächlich beide Klägerinnen nach dem eigenen Zugeständnisse des Beklagten neben dem Waschen in der Realschule auch noch zum Putzen von Türklinken bei einer dritten Person verwendet wurden, so kann beiden Klägerinnen die Qualifikation als Hilfsarbeiterinnen im Gewerbe des Beklagten nicht abgesprochen werden. Dieselben erscheinen mithin auch, nachdem beklagterseits das Vorhandensein eines der im § 82 Gew. O. aufgezählten Entlassungsgründe gar nicht erst behauptet, geschweige denn bewiesen wurde, gemäß § 84 Gew. O. berechtigt, von dem Beklagten eine Lohnvergütung für die Dauer der gesetzlichen Kündigungsfrist — eine anderweitige wurde nach dem übereinstimmenden Vorbringen beider Teile nicht getroffen (§ 77

Gew. O.) — zu beanspruchen. In die gesetzliche Kündigungsfrist fallen aber lediglich 10 Arbeitstage und können daher auch nur diese Tage der Bemessung der Lohnvergütung in Anschlag gebracht werden.

Insoweit war daher dem Klagebegehren Folge zu geben, während betreffs des mehrgeforderten Betrages per je 1 K 60 h (Lohnvergütung für einen weiteren Arbeitstag) aus den gleichen Gründen auf Abweisung erkannt werden mußte.

Nr. 1439.

Eine einverständliche Vertragslösung ist dann anzunehmen, wenn dem Hilfsarbeiter auf seine unter der Woche gemachte Äußerung, er werde am Samstag zu arbeiten aufhören, falls er nicht mehr Lohn bekomme, am Samstag tatsächlich das Arbeitsbuch bei der Lohnzahlung ausgefolgt wird.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 26. August 1907, Cr. I, 263/7.

Das auf Zahlung einer 14tägigen Lohnvergütung gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch das übereinstimmende Vorbringen beider Streitteile ist festgestellt, daß dem Kläger am Samstag den 17. August 1907 das Arbeitsbuch bei der Lohnzahlung mitausgefolgt wurde, und könnte hierin normaler Weise eine stillschweigende Entlassung des Klägers erblickt werden (§ 863 a. b. G. B.). Allein demgegenüber erscheint durch die eidliche Aussage des als Zeugen abgehörten Oberbrenners der beklagten Firma W. St. festgestellt, daß Kläger am Mittwoch oder Donnerstag zuvor ausdrücklich erklärte, daß er am Samstag zu arbeiten aufhören werde, wenn er nicht mehr Lohn bekomme. Wenn sohin am Samstag darauf die beklagte Firma dem Kläger das Arbeitsbuch tatsächlich ausfolgte, so könnte dies bei dem gegebenen Sachverhalte nur im Sinne einer Zustimmung zu der vom Kläger selbst bestimmt geäußerten Absicht einer früheren Vertragslösung gedeutet werden.

Ganz abgesehen davon hat die Beklagte, wie dies des weitern aus der Aussage des genannten Zeugen hervorgeht, gleich am Montag, den 19. Juli 1907 dem Kläger ausdrücklich erklärt, daß es ihr lieber sei, wenn er weiter bei ihr in Arbeit verbleibe und damit auch die vom Kläger behauptete Entlassung, welche er nach dem Vorgesagten selbst durch seine Äußerung veranlaßt hätte, rechtzeitig widerrufen.

Hiernach war das auf § 84 Gew. O. gestützte Klagebegehren, weil der gesetzlichen Grundlage entbehrend, abzuweisen.

Nr. 1440.

Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses durch Widerruf der Kündigung. Beschränkung des Widerrufes auf einen Teil der Arbeiterschaft.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 11. Dezember 1907, Cr. I 434/7.

Das Klagebegehren des E. P. auf Verurteilung des Beklagten zur Zahlung einer Lohnvergütung für die Dauer der achttägigen Kündigungsfrist wurden abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Aussage des Zeugen F. R. in Verbindung mit dem teilweisen Zugeständnisse des Klägers ist erwiesen, daß Beklagter der ganzen Arbeiterschaft am 30. November 1907 vertragsgemäß auf acht Tage kündigte, daß er jedoch bei den mit dem Vertreter der Arbeiter gepflogenen Verhandlungen zwei Tage nach der Kündigung diese mit dem ausdrücklichen Vorbehalte zurücknahm, es solle bezüglich der saumseligen Arbeiter in der Brennerei und Malerei bei der Kündigung sein Verbleiben haben.

Nachdem nun Kläger selbst zugesteht, daß betreffs seiner die Kündigung nicht mehr zurückgenommen wurde und er, wie aus der Aussage des F. R. weiters hervorgeht, sowohl vor der Kündigung als auch während der Dauer der Kündigungsfrist in der Arbeit nicht verläßlich war. kann von einer Rechtswirksamkeit des Widerrufes bezüglich seiner Person nicht gesprochen werden.

Sein Vertragsverhältnis endete daher mit 7. Dezember 1907 als dem Ende der achttägigen Kündigungsfrist.

Ein weitergehender Ersatzanspruch steht ihm sohin nicht zu und mußte deshalb auch das auf § 84 Gew. O. gestützte Klagebegehren bei Ermanglung der gesetzlichen Voraussetzungen abweislich beschieden werden.

Nr. 1441.

Es ist kein Entlassungsgrund, wenn der ohne Entschädigung zum Aussetzen genötigte Hilfsarbeiter vorübergehend eine dem Gewerbebetriebe gleichartige Arbeit für einen Dritten, wenn auch entgeltlich, verrichtet (§ 82, lit. e Gew. O.).

Ein Arbeiter kann wegen einer strafbaren Handlung nur dann entlassen werden, wenn sie während der Dauer des gelösten Arbeitsverhältnisses begangen wurde (§ 82, lit. d Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 14. Jänner 1907, Cr. I, 11/7

Die Kläger J. B. und R. B. begehren die Bezahlung einer 14tägigen Lohnvergütung wegen sofortiger Entlassung.

Dem Klagebegehren des J. B. wurde stattgegeben, das Klagebegehren des R. B. abgewiesen.

Gründe: Der Beklagte behauptet gegenüber der von den Klägern geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung einer 14tägigen Lohnentschädigung die beiden Kläger deshalb entlassen zu haben, weil sie 1. am 7. und 8. Jänner bei dritten Personen Bäume stutzten; 2. bereits Ende November 1906, während sie bei ihm im Ferberschen Garten beschäftigt waren, auch im Garten bei der Villa Rindskopf Gartenarbeiten verrichteten, wovon er erst jetzt Kenntnis erlangte: 3. J. B. überdies bei seinem früheren Arbeitsgeber vor zwei Jahren unter der Hand an dritte Personen Blumen verkaufte.

Ad 1) erscheint aber gerade durch das eigene Zugeständnis des Beklagten festgestellt, daß die Kläger während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wiederholt wegen Arbeitsmangel, beziehungsweise wegen der Ungunst der Witterung und insbesondere in der Zeit vom 24. Dezember 1906 ab aussetzen mußten, wobei ihnen auf ihre Anfrage am 7. Jänner 1907 bedeutet wurde, daß sie erst am 9. Jänner 1907 mit der Arbeit wieder beginnen könnten und daß sie während der Zeit ihres Aussetzens keinen Lohn ausbezahlt erhielten.

Wenn daher die Kläger am 7. und 8. Jänner 1907 bei einer dritten Person Bäume stutzten und dadurch einen Verdienst suchten, so kann hierin weder der Verrat eines Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisses noch auch der Betrieb eines der Verwendung beim Gewerbe abträglichen Nebengeschäftes gefunden werden; denn das Bäumestutzen bei einer dritten Person könnte an sich wohl ein Nebengeschäft bedeuten, keineswegs aber konnte dasselbe gegebenenfalls als der Verwendung beim Gewerbe abträglich qualifiziert werden, weil ja die Kläger über ihre vorausgegangene Anfrage wegen Zuteilung einer Beschäftigung neuerdings auf einen spätern Zeitpunkt vertröstet wurden, ihre Verwendung beim Gewerbe des Beklagten in dieser Zeit gar nicht verlangt wurde und es ihnen auch nicht zugemutet werden kann, trotz des Bestandes des Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit hinaus ohne Arbeit und ohne jeglichen Verdienst bleiben zu müssen.

Aber auch dem Entlassungsgrunde ad 2) kann eine relevante Bedeutung nicht beigemessen werden.

Gemäß § 82, lit. d. Gew. O. kann ein Hilfsarbeiter sofort und ohne Kündigung entlassen werden, wenn er sich eines Diebstahles, einer Veruntreuung oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig macht, welche ihn des Vertrauens des Gewerbsinhabers unwürdig erscheinen läßt. Die Diktion dieser Gesetzesstelle „wenn er sich schuldig macht“ läßt aber keinen Zweifel darüber aufkommen, daß die die Entlassung rechtfertigende strafbare Handlung im Arbeitsverhältnisse mit dem Unternehmer begangen sei, da eine gegenteilige Auslegung zu

dem Schlusse führen müßte, daß ein Hilfsarbeiter, der sich einmal eines der im § 82, lit. d Gew. O. bezeichneten Delikte schuldig gemacht hätte, für immer des im § 77 Gew. O. normierten Anspruches auf eine 14tägige Kündigung verlustig ginge, was dem Wortlaute und der Intention dieser Gesetzesbestimmung direkt widerstreiten würde.

Belangend endlich den ad 3) geltend gemachten Entlassungsgrund, so wurde von den Klägern ausdrücklich zugestanden und muß daher als erwiesen angenommen werden, daß sie namentlich im Bedarfsfalle wiederholt an Sonntagen in der Gärtnerei beschäftigt waren und daß ihnen insbesondere an einem Samstag Ende November 1906 seitens des Beklagten ausdrücklich bedeutet wurde, daß sie Sonntag in der Baumschule zu arbeiten hätten. Der Zweitkläger R. B. ist aber, wie dies weiters durch die einander ergänzenden Aussagen der unter Eid abgehörten Zeugen in Verbindung mit dem teilweisen Zugeständnisse des Klägers B. sichergestellt wurde, unter dem Vorwande, verreist zu sein, zur Arbeit nicht erschienen und hat derselbe während dieses Sonntags, und zwar bis 3 Uhr nachmittags im Garten der Villa Rindskopf Bäume gestutzt. Dieses Nebengeschäft muß aber nach dem Vorgesagten als der Verwendung im Gewerbe abträglich bezeichnet werden und war daher auch Beklagter, welcher hiervon erst am 8. Jänner 1907 Kenntnis erlangte (Beweis dessen Zeuge H. L.), gemäß § 82, lit. d, Gew. O. berechtigt, mit der sofortigen Entlassung des Klägers R. B. vorzugehen.

Der Erstkläger J. B. war, wie dies durch die übereinstimmenden Zeugenaussagen des F. W. und der C. R. bewiesen erscheint, an diesen Arbeiten nicht beteiligt und entbehrt daher auch dessen Entlassung der gesetzlichen Grundlage.

Hiernach war dem Klagebegehren des J. B. zur Gänze Folge zu geben, während betreffs des Zweitklägers R. B. dasselbe, weil gesetzich und sachlich unbegründet, abweislich beschieden werden mußte.

Nr. 1442.

Dem Hilfsarbeiter, der infolge unrichtiger Anmeldung seiner wirklichen Beschäftigung bei der Bezirkskrankenkassa an Krankenunterstützung weniger ausbezahlt erhält, ist der Ausfall von dem Gewerbsinhaber zu ersetzen.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 19. August 1907, Cr. II, 25/7.

Dem Klagebegehren des H. H. auf Verurteilung des Beklagten A. P. zur Zahlung eines Betrages von 1 K 44 h wurde stattgegeben.

Gründe: Durch die übereinstimmenden Angaben beider Streitteile ist sichergestellt, daß der Beklagte in dem T.-Sch. Anzeiger vom 4. Mai 1907 die Stelle eines Hausmeisters inserierte, daß daraufhin

Kläger sich meldete und aufgenommen wurde; Kläger hatte nach dem eigenen Zugeständnisse des Beklagten gewöhnlich morgens eine halbe Stunde früher als die andern Arbeiter zur Arbeit zu erscheinen und verließ sie auch abends später als die übrigen Arbeiter, er war demnach tatsächlich als Hausmeister aufgenommen. Sache des Beklagten war es daher, ihn auch als solchen bei der Bezirkskrankenkassa anzumelden und kann mithin auch dem Kläger im Sinne des § 1295, a. b. G B. das Recht nicht abgesprochen werden, von dem Beklagten den ihm durch die unrichtige Anmeldung seitens des letzteren bei der Bezirkskrankenkassa verursachten Schaden ersetzt zu verlangen.

Tatsächlich wurde dem Kläger für die 6 Tage seiner Erkrankung nicht das Krankengeld eines Hausmeisters von 1 K 44 h, sondern lediglich das Krankengeld eines Arbeiters von 1 K 20 h pro Tag ausbezahlt, so daß derselbe pro Tag um 24 h, für 6 Tage daher um 1 K 44 h geschädigt erscheint.

Hiernach war dem Klagebegehren stattzugeben.

Nr. 1443.

Mangels eines anderen Ortsgebrauches kann auch dem Handlungsgehilfen im Falle der Vereinbarung einer 14tägigen Kündigungsfrist an jedem Tage gekündigt werden.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 19. Juli 1907, Cr. II, 22/7.

Dem Kläger (Kommis) wurde am 17. Juli 1907 auf 14 Tage gekündigt. Der Inhaber der beklagten Firma verzichtete zugleich auf die weitere Dienstleistung des Klägers, indem er sich gleichzeitig bereit erklärte, ihm den Gehalt nebst der freien Station bis 1. August 1907 zu gewähren.

Kläger behauptet nun, daß auch bei Vereinbarung einer 14tägigen Kündigungsfrist die Kündigung nur am 1. und 15. eines jeden Monates erteilt werden könne, weshalb er eine Gehaltsentschädigung für die Zeit vom 1. August bis 19. August 1907 im Betrage von 28 K, weiters eine Kost- und Logisvergütung im Betrage von 30 K zu beanspruchen habe.

Das Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Durch das eigene Zugeständnis des Klägers ist festgestellt, daß bei Eingehung des strittigen Vertragsverhältnisses gegenseitig eine 14tägige Kündigungsfrist schlechthin ohne jegliche Zeitbestimmung vereinbart worden war. Es hat demnach, da ein örtlicher Handelsbrauch (Art. 57 und 278 H. G. B.), welcher eine andere Auslegung dieser Vereinbarung rechtfertigen würde, gerichtsbekanntermaßen (§§ 271 und 364 Z. P. O.) nicht besteht, für den Lauf der Kündigungsfrist die gewöhnliche Fristenberechnung Platz zu greifen, so daß also die 14tägige Kündigungsfrist einfach von 14 zu 14 Tagen zu berechnen ist.

Die dem Kläger am 17. Juli 1907 erteilte 14tägige Kündigung äußerte mithin ihre Wirkung mit 31. Juli 1907 weshalb auch über diesen Zeitpunkt hinaus dem Kläger ein weiterer Rechtsanspruch an den Beklagten nicht zusteht.

Es mußte deshalb auch das Klagebegehren als gesetzlich und sachlich unbegründet abgewiesen werden.

Nr. 1444.

Die mündliche Aufforderung an die arbeitswilligen, wenngleich nicht vollbezahlten Hilfsarbeiter nicht zu arbeiten, enthält eine Verleitung zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber (§ 82, lit. f Gew.O.). Die Aufforderung an den vertragsbrüchigen Hilfsarbeiter, die begonnene Schicht noch zu beenden, enthält noch keinen Verzicht auf den Entlassungsgrund.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Teplitz vom 29. November 1907, Cr. I, 415/7.

Das Klagebegehren des F. K. auf Bezahlung einer Lohnvergütung für die 14tägige Kündigungsfrist wurde abgewiesen.

Gründe: Durch die eidliche Aussage des Zeugen R. F. ist der Beweis erbracht, daß Kläger, welcher ebenso wie die übrigen Einträger am 19. November 1907 nur bis Mittag gearbeitet hatte und hiebei, wie gewöhnlich, zwei Drittel Schicht bezahlt erhielt, am 23. November 1907 bei Beginn der Nachtschicht die übrigen Hilfsarbeiter, welche zu arbeiten anfangen wollten, aufforderte, nicht zu arbeiten, bis sie die ganze Schicht bezahlt bekämen.

Kläger hat hiemit selbst die anderen Hilfsarbeiter zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber zu verleiten versucht und war mithin letzterer gemäß § 82, lit. f Gew. O. berechtigt, den Kläger sofort zu entlassen. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, daß der Aufseher R. F. dem Kläger sagte, daß er sofort die Fabrik verlassen müsse, wenn er nicht anfangen wolle, und Kläger sohin auch tatsächlich die Nachtschicht beendete, weil ja R. F. zur Aufnahme und Entlassung von Arbeitern gar nicht berechtigt ist, demselben überdies gleich bei Meldung dieses Vorgehens im Kontor um $^1/_2$8 Uhr ausdrücklich bedeutet wurde, dem Kläger sofort nach Beendigung der Schicht das Buch auszufolgen, ganz abgesehen davon, daß in der bloßen Aufforderung, die bereits begonnene Schicht zu vollenden, ein Verzicht auf den gegebenen Entlassungsgrund nicht gefunden werden könnte.

Hiernach war das Klagebegehren als gesetzlich und sachlich unbegründet abzuweisen.

Nr. 1445.

Der Hilfsarbeiter hat keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung, wenn er das Betriebsgeschäft kauft und somit den Rechtsgrund des vorigen Verhältnisses ändert. (§ 1376, b. G. B.)

Der Gewerbsinhaber kann seine Entschädigungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnisse gegen die Forderungen des Arbeitnehmers aufrechnen. (§ 1438, 1439, b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 30. Jänner 1908, Cr. I, 1685/7, bestätigt mit Entscheidung des Landes- als Berufungsgerichtes Lemberg vom 4. März 1908, Cg. VI, 7/8.

Der bei der Zuckerfabrik N. in Lemberg vorher als Werkführer beschäftigte Kläger hat im Oktober 1905 laut neuer Vereinbarung als verantwortlicher Leiter den Verschleiß von Zuckerwaren der beklagten Firma in einem abgesonderten Lokal gegen monatliche Kündigung, Monatsgehalt und 2 % Provision von den verkauften Artikeln übernommen.

Als man Verluste wahrnahm, beabsichtigte die Beklagte dieses Geschäft aufzulösen. Der Kläger wußte davon jedenfalls über einen Monat und drückte den Wunsch aus, das Geschäft mit einem Gesellschafter zu kaufen, wobei er bemerkte, daß er im Falle der Veräußerung des Geschäftes an einen anderen seine Stelle verlieren würde. Schließlich hat er auch mit einer Gesellschafterin S. die Warenvorräte am 28. August 1907 angekauft und in einem anderen Lokal ein solches Gewerbe anfangs September 1907 eröffnet, in dem er in der Eigenschaft eines sachverständigen Miteigentümers und Betriebsleiters tätig ist. Bei der Übergabe der Vorräte an die Erwerber wurde von der Zuckerfabrik laut den Fakturen und Lieferscheinen ein Mangel von Waren im Werte von 4547 K 42 h konstatiert. Der Kläger konnte diesen Abgang als verantwortlicher Geschäftsleiter nicht rechtfertigen und wußte auch nicht, auf welche Art er entstanden sei.

Mit dem Begehren der Zahlung eines monatlichen Gehaltes als Kündigungsentschädigung für den Monat September 1907 wurde der Kläger abgewiesen.

Dem auf Zahlung von 119 K 90 h als rückständiger Provision gestellten Begehren wurde stattgegeben, jedoch gleichzeitig dieser Anspruch bis zur entsprechenden Höhe mit der Gegenforderung der geklagten Firma im Betrage von 4547 K 42 h aufgehoben.

Gründe: Nach dem Vorbringen der Parteien wurde festgestellt, daß der Kläger schon wenigstens einen Monat vorher wußte, daß das von ihm geleitete Geschäft durch Verkauf aufgelöst und er bei demselben nur bis dahin beschäftigt sein wird. Obwohl keine ausdrückliche Kündigung stattfand, so war jedoch beiderseits genug zeitlich durch schlüssige Handlungen die Dauer des Arbeitsverhältnisses bis zu diesem Zeitpunkte kundgegeben und da der Kläger vorher keine Einwendungen dagegen machte, so muß sein Betragen als stillschweigende Zustimmung und Verzichtleistung auf Kündigung angenommen werden. (§ 863, b. G. B.)

Entscheidend ist in dieser Beziehung auch der Umstand, daß infolge des Mitankaufes der Warenvorräte und Eröffnung eines eigenen derartigen Geschäftsbetriebes von den Parteien ein ganz neues Rechtsverhältnis eingegangen worden ist. Zwischen den Parteien wurde der Rechtsgrund der bisherigen Verbindlichkeiten umgeändert und der vorige Arbeitsvertrag mußte dadurch erlöschen. (§ 1376, b. G. B.)

Der Kläger war also mit seinem Begehren auf Kündigungsentschädigung abzuweisen. Die von der Gegenpartei anerkannte 2%ige Provision im Betrage von 119 K 90 h wurde dem Kläger zugesprochen, jedoch war dieser Betrag von der Gegenforderung der Beklagten nach § 1438, 1439, b. G. B. bis zur entsprechenden Höhe in Abschlag zu bringen, denn der Mangel an Waren im Werte von 4547 K 42 h wurde als erwiesen angenommen. Denselben bestätigten der als Zeuge einvernommene Buchhalter G. und der unter Eid als Partei seitens der beklagten Firma einvernommene Gesellschafter R., und zwar auf Grund der dem Kläger zugestellten Fakturen und von demselben gegebenen Lieferscheine. Auch die Verantwortlichkeit des Klägers wurde von demselben nicht bestritten, nur wußte er nicht, was die Ursache des Warenabganges war. Die Vermutung, daß vielleicht das andere ihm zugeteilte Personal unkorrekt vorgegangen sei, ist ohne nähere Angabe von Tatumständen und Beweisanbietungen kein Grund zur Enthebung des Klägers von der Verantwortlichkeit, es war vielmehr seine Sache, den Mangel eines Verschuldens in dieser Beziehung auf eine erweisliche Art darzutun. Die Einwendung des Klägers, daß die Gegenansprüche der Beklagten in diesem Prozesse nicht erhoben und als fällig nicht berücksichtigt werden können, ist belanglos in Erwägung, daß das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien schon als aufgelöst erscheint und nach § 4, lit. *c*, Gesetz vom 27. November 1896, R. G. Bl. Nr. 218 und § 391, Z. P. O. auch über die Entschädigungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnisse zu verhandeln und erkennen war.

Dieses Urteil wurde aus obigen Gründen von der II. Instanz bestätigt.

Nr. 1446.

Einklagung eines aus einem Darlehen und aus Lohnforderungen bestehenden Guthabens vor dem Gewerbegerichte.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Lemberg vom 23. Jänner 1908, Cr. I, 72/8, bestätigt mit Entscheidung des k. k. Landes- als Berufungsgerichtes Lemberg vom 26. Februar 1908, Cg. VI, 6/8.

Die Klägerin war bei der Beklagten über vierzehn Monate als Wäscherin gegen Beköstigung, Wohnung und monatlichen Lohn von 16 K tätig und hat auch bald nach dem Eintritt in die Beschäftigung der unter Kuratel stehenden beklagten Hotelinhaberin 100 K geliehen. Die Beklagte zahlte die Klägerin nicht regelmäßig aus, sondern gab ihr Teilbeträge ohne nähere Bestimmung, welche Forderungen der Klägerin getilgt werden.

Die Klägerin verlangte ihre Restforderung von 148 K s. N. G.

Der Kurator der Beklagten beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Er gestand zwar obige Tatumstände mit der Erörterung ein, daß seine Kurandin das Darlehen von 100 K benötigte und es zum Vorteile der Hotelunternehmung verwendete, er erhob aber zugleich die Einrede, daß dieses nicht in Anrechnung zu bringen sei, da das Gewerbegericht zur Entscheidung darüber nicht zuständig und das mit einer unter Kuratel stehenden Person abgemachte Darlehensgeschäft nichtig sei.

Ferner behauptet der Kurator, daß mehrere Stücke Wäsche im Werte von beiläufig 200 K abhanden gekommen seien. Er könne zwar die Zahl und den Wert der Wäsche nicht genau angeben, jedenfalls sei aber die Klägerin für den Abgang verantwortlich, obwohl vor einigen Monaten die k. k. Polizeidirektion darüber fruchtlose Vorerhebungen gepflogen habe und man die Klägerin weiter im Dienste behielt. Er rechnet daher gegen den Anspruch der Klägerin den Betrag von 200 K auf.

Die Einwendung der Inkompetenz des Gerichtes wurde verworfen und dem Klagebegehren stattgegeben.

Gründe: Aus den vorgebrachten Rechnungen erhellt und wird festgestellt, daß zugunsten der Klägerin noch der Betrag von 148 K resultiert und diese Forderung wird ihr zugesprochen.

Die Einwendung, daß das Darlehen von 100 K nicht eingerechnet werden kann, da das Darlehensgeschäft nicht zur Entscheidung des Gewerbegerichtes gehöre und auch im allgemeinen nichtig sei, kann nicht berücksichtigt werden, wenn erwogen wird, daß die klägerischen Ansprüche aus einem Dienstvertrage bei einer

Gewerbeunternehmung herrühren und die Darlehenssumme als eine Post zur gegenseitigen Abrechnung in Betracht genommen werden muß. Man kann übrigens nach § 1416 b. G. B. annehmen, daß die ohne nähere Bestimmungen geleisteten Teilbeträge vor allem auf das Darlehen und dann erst weitere auf die Rechnung des Dienstlohnes gegeben wurden. Dieser Betrag steht in ganz engem Zusammenhange mit der allgemeinen Abrechnung.

Auch kann das mit der unter Kuratel stehenden Beklagten abgemachte Leihgeschäft den Rechten der Klägerin keinen Abbruch tun, denn nach dem Eingeständnisse des Kurators wurde die geliehene Summe von 100 K zum Vorteile der Kurandin in ihrer Geschäftsunternehmung verwendet und nach § 877 b. G. B. muß, wer die Aufhebung eines Vertrages aus Mangel der Einwilligung verlangt, auch alles zurückstellen, was er aus solchem Vertrage zu seinem Vorteile erhalten hat.

Schließlich kann die Gegenforderung der Beklagten von 200 K den Anspruch der Klägerin nicht aufheben. Die Beklagte führt nur ungenaue Tatsachen und eigentlich nur Verdachtsgründe bezüglich der abhanden gekommenen Wäsche an. Sie hat aber auf keine Art die Schuld der Klägerin erwiesen, auch ist sie vorläufig nicht imstande dazu entsprechende Beweismittel anzubieten. Wegen Abgang der Erfordernisse des § 1438 b. G. B. kann dem Antrage der Beklagten bezüglich der Kompensation keine Folge gegeben werden, es bleibt ihr aber unbenommen, ihre Gegenforderungen mit besonderer Klage geltend zu machen.

Dieses Urteil wurde aus obigen Gründen vom k. k. Landes- als Berufungsgerichte Lemberg am 26. Februar 1908, Cg. VI, 6/8, bestätigt.

Nr. 1447.

Der Mangel an genügender Gelegenheit zur gewerblichen Ausbildung des Lehrlings berechtigt seinen gesetzlichen Vertreter zur vorzeitigen Auflösung des Lehrverhältnisses (§ 100 und 101, Absatz 2, lit. b Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 25. Juni 1907, Cr. II, 359/7.

Kläger hat den minderjährigen N. als Lehrling zur Erlernung des Schneidergewerbes auf 3 Jahre in die Lehre genommen; nach Ablauf des ersten Jahres hat der gesetzliche Vertreter des Lehrlings den Lehrvertrag gelöst, indem er den Knaben nicht mehr in die Lehre schickte, da dieser für das Gewerbe nicht herangebildet, sondern zu anderen Arbeiten, vorwiegend zu Botengängen verwendet wurde.

Die als Zeugen einvernommenen Gehilfen des Klägers bestätigten übereinstimmend, daß der Lehrjunge keine genügende Gelegenheit zur Erlernung seines Gewerbes hatte, da alle Gehilfen in der Werkstätte im Stücklohn arbeiten und sich um den Lehrling nicht kümmerten, daß weiters nur ab und zu und für kurze Zeit ein Tagschneider in Verwendung steht, und daß der Knabe vorwiegend zu Botengängen verwendet wurde.

Das auf Zuhaltung des Lehrvertrages gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Da das Beweisverfahren in unzweifelhafter Weise ergeben hat, daß dem Lehrling keine Gelegenheit geboten war, in der Werkstätte seines Meisters das Gewerbe zu erlernen, und daß er vorwiegend zu anderen Diensten, namentlich zu Botengängen verwendet wurde, erscheint somit der Zweck der Lehre, d. i. die praktische Erlernung des Gewerbes (§ 97 Gew. O.) vereitelt und vom Kläger die ihm als Lehrherrn nach § 100 Gew. O. obliegende Pflicht, sich die gewerbliche Ausbildung des Lehrlings angelegen sein zu lassen und ihm die hierzu erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Diensten nicht zu entziehen, vernachlässigt.

Diese Verletzung der wesentlichen Pflichten des Lehrvertrages ist zweifelsohne eine gröbliche im Sinne des § 101, Absatz 2, lit. b der Gewerbeordnung, da selbe dem eigentlichen Zwecke und Wesen des Vertrages zuwiderläuft und dem Lehrling, der sich mit Ablauf der Lehrzeit nicht die genügenden Kenntnisse seines Gewerbes erworben hat, zum offenbaren Nachteil für die Zukunft gereicht.

Die Auflösung des Lehrverhältnisses erscheint demnach vollkommen begründet und hat der gesetzliche Vertreter des Lehrlings nicht nur von seinem Rechte Gebrauch gemacht, sondern auch seine Pflicht, das Wohl und Interesse des Minderjährigen rechtzeitig und nach besten Kräften zu wahren, erfüllt, wenn er den Lehrling zu dem Kläger nicht mehr in die Lehre schickte und das Lehrverhältnis vorzeitig zur Auflösung brachte.

Nr. 1448.

Entlassung wegen demonstrativen, dem ausdrücklichen Verbote zuwiderlaufenden Fernbleibens von der Arbeit am 1. Mai, wenngleich in der Arbeitsordnung für das Blaumachen nur eine Geldstrafe vorgesehen ist. Die Eintragung des 2. Mai als Tag des Austrittes im Arbeitsbuche ist nicht unzulässig.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 9. Mai 1906, Cr. I, 335/6.

Die beklagte Gewerkschaft, die in ihren Betrieben über 14.000 Arbeiter beschäftigt, hat, da ein Teil der Arbeiterschaft am

1. Mai 1906 unbefugt von der Arbeit fernblieb, am nächstfolgenden Tage zirka 400 Arbeiter entlassen, welche Verfügung alsbald seitens der Arbeiterschaft mit einem Generalstreik beantwortet wurde.

Einige der entlassenen Arbeiter traten klagbar auf und begehrten Ersatz für die 14tägige Kündigungsfrist, indem sie ihre Entlassung als unbegründet bezeichneten, weil ihr Ausbleiben, da sie am 2. Mai die Arbeit wieder aufnehmen wollten, sich nur als ein Blaumachen darstelle und nach der Bestimmung des § 14, lit. b der Arbeitsordnung nur mit einer Geldstrafe geahndet werden konnte; weiters begehren sie die Berichtigung des Arbeitsbuches hinsichtlich des Austrittstages, da als solcher nicht der 2., sondern der 15. Mai einzutragen sei.

Unbestritten ist, daß die von einer Arbeiterdeputation am 24. April 1906 vorgebrachte Bitte um Freigebung des 1. Mai von der Direktion abschlägig beschieden wurde und daß letztere am 26. April 1906 in allen Betrieben eine Kundmachung affichieren ließ, in der, um allen gegenteiligen falschen Ausstreuungen zu begegnen, der Arbeiterschaft unter gleichzeitigem Hinweis auf die Bestimmungen der Arbeitsordnung bekanntgegeben wurde, daß am 1. Mai l. J. die Arbeit in allen Betrieben in gewohnter Weise voll aufrecht zu erhalten ist.

Die Arbeitsordnung bestimmt im § 7, daß als Arbeitstage in der Regel nur die Werktage benützt werden, bestimmt weiters in § 15 mangels etwaiger besonderer schriftlicher Vereinbarung beiderseitige 14tägige Kündigung und enthält in den §§ 13 und 14 die Disziplin r-vergehen und ihre Bestrafung.

Als Disziplinarstrafen sind angeführt:

a) die Rüge;

b) Geldstrafen von 1 K bis zum Höchstausmaße des dreifachen Tagesverdienstes für verschiedene Ausschreitungen, als: Zuspätkommen zur Schicht; Blaumachen, d. i. unbefugtes Ausbleiben aus der Arbeit; Trunkenheit in der Arbeit; Verunreinigung der Arbeitsräume; Nichtbenützung von Schutzvorrichtungen; Rauchen während der Arbeit etc. etc.;

c) sofortige Entlassung ohne Kündigung in vollkommen wörtlicher Übereinstimmung mit § 82, Gew. O., wobei Absatz 6 gleichlautend erscheint mit § 82, lit. f der Gew. O.

Weiters für berücksichtigungswürdige Fälle an Stelle der Entlassung:

d) Ausschluß von der Arbeit für die Dauer von 3 Tagen bis zu einem Monate;

e) Versetzung in eine mindere Arbeitskategorie. Die Klage wurde abgewiesen.

Gründe: Da die Kläger am 1. Mai 1906, somit an einem Werktage, ungeachtet des der entsendeten Deputation erteilten abweislichen Bescheides und trotz obiger der Arbeiterschaft zur Kenntnis gebrachter Kundmachung, daher gegen den ausgesprochenen Willen des Gewerbsinhabers von der Arbeit fernblieben und dieselbe tagsvorher in der vorgefaßten Absicht, sie am nächsten Tage nicht aufzunehmen, verließen, erblickte das Gericht in diesem, mit dem Bewußtsein der Rechtswidrigkeit verknüpften Vorgehen der Kläger ein unbefugtes Verlassen der Arbeit, weiters aber auch eine Verleitung und Betätigung zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbsinhaber im Sinne des § 82, lit. f der Gew. O.

Der Begriff „unbefugtes Verlassen der Arbeit“ setzt keineswegs, wie die Kläger vermeinen, voraus, daß der Hilfsarbeiter die Arbeit in der Absicht, sie überhaupt nicht mehr wieder aufzunehmen, verläßt, denn sonst müßte die diesfällige Bestimmung über das dem Gewerbsinhaber eingeräumte Recht zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses als vollkommen zwecklos und illusorisch bezeichnet werden.

Daß aber die Kläger wider den ausgesprochenen Willen der Beklagten nicht berechtigt waren, am 1. Mai von der Arbeit fernzubleiben, unterliegt wohl keinem Zweifel, da dieser Tag als gesetzlicher Ruhetag nicht statuiert ist und die Kläger nach den diesfälligen Bestimmungen der Arbeitsordnung und § 76 Gew. O. an den Arbeitstagen, d. i. an den Wochentagen zur Arbeitsleistung während der vereinbarten Arbeitszeit verpflichtet erschienen.

Es kann daher auch der Ansicht der Kläger nicht beigepflichtet werden, daß ihr Ausbleiben von der Arbeit am 1. Mai nur nach der Bestimmung des § 14, lit. b der Arbeitsordnung mit einer Geldstrafe zu ahnden gewesen wäre.

Die Disziplinarstrafen sind in der Arbeitsordnung progressiv aneinander gereiht und erhellt schon aus diesem Umstande, daß die Geldstrafen nur für solche Übertretungen der Arbeitsordnung verhängt werden sollen, für welche nicht eine sofortige Entlassung Platz greifen kann oder soll, denn auch ein diesfälliges Wahlrecht kann dem Arbeitgeber nicht abgesprochen werden, da es ihm ja auch zusteht, von dem Entlassungsgrund im gegebenen Falle überhaupt keinen Gebrauch zu machen und dem Arbeiter die verwirkte Entlassung nachzusehen.

Nach der Ansicht des Gerichtes und der ohne Zweifel intendierten Absicht der Bestimmungen der Arbeitsordnung muß der Begriff des unbefugten Ausbleibens von der Arbeit differenziert werden; es muß das leichtfertige, kulpose in der Person des Einzelnen durch persönliche Verhältnisse eingetretene Ausbleiben von dem absichtlichen, einem bestimmten Verbote zuwiderhandelnden, gewissermaßen dolosen

Ausbleiben unterschieden werden; das erstere bildet den Tatbestand nach § 14, lit. b, das letztere jedoch jenen nach § 14, lit. c der Arbeitsordnung.

Der klägerischen Auffassung wäre nur jenenfalls beizustimmen, wenn die mit § 82, lit. f der Gew. O. gleichlautende Bestimmung im § 14, lit. c der A. O. nicht enthalten wäre, da ja die Normen des § 82 Gew. O. nicht zwingendes Recht sind, sondern, wie schon aus den im Eingange der zitierten Gesetzesstelle gebrachten Worten „kann sofort entlassen werden“ erhellt, durch Vereinbarung beider Teile in mildere Bestimmungen umgeändert werden können.

Bei dieser Sachlage war auch die Ausfüllung des Arbeitsbuches, insofern in demselben der 2. Mai 1906 als Tag der ausgesprochenen Auflösung des Arbeitsverhältnisses bezeichnet wird, nach § 81 Gew. O. eine dem Gesetz und den Tatsachen entsprechende, da das Arbeitsverhältnis am 2. Mai 1906 durch die berechtigte Entlassung seitens der beklagten Seite zur Auflösung gebracht wurde.

Nr. 1449.

Das Arbeitsbuch kann bei vorzeitigem, gesetzlich nicht gerechtfertigtem Verlassen der Arbeit von dem Gewerbeinhaber bis zum Ablaufe der bedungenen Kündigungsfrist zurückbehalten werden (§ 80 c und 85 Gew. O.).

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 4. Oktober 1907, Cr. II, 575/7.

Der Kläger kündigte am 16. September 1907 das Arbeitsverhältnis auf 14 Tage, nahm am 30. September einen Lohnvorschuß von 10 K und begehrte am 1. Oktober 1907 die Ausfolgung seines Arbeitsbuches, das ihm vom Beklagten verweigert wurde.

Letzterer rechtfertigt die Nichtausfolgung des Buches damit, daß laut Vereinbarung die 14tägige Kündigung nicht jederzeit, sondern nur am Zahlungstage (Samstags) erfolgen konnte, weshalb er auch die Kündigung vom 16. September 1907 ausdrücklich zurückwies und selbe erst mit der Wirksamkeit vom folgenden Samstag (21. September 1907) annahm, so daß die Kündigungsfrist mit 5. Oktober 1907 abläuft.

Das durchgeführte Beweisverfahren ergab die vollständige Richtigkeit der Behauptungen des Beklagten.

Der am 2. Oktober 1907 gerichtlich erhobene Klagsanspruch auf Ausfolgung des Buches wurde derzeit abgewiesen.

Gründe: Festgestellt erscheint, daß die ordnungsmäßige Lösung des Arbeitsverhältnisses erst am 5. Oktober zu erfolgen hat.

Die Ansicht des Klägers, daß der Lauf der Kündigungsfrist vom 16. September zu berechnen sei, ist schon deshalb als eine irrige zu bezeichnen, weil sie durch die widerspruchslose Annahme der gegnerischen Erklärung, daß die Kündigung im Sinne der bestehenden Vereinbarung nur mit der Wirksamkeit von Samstag, d. i. vom 21. September ab angenommen werde und weiters durch den von dem Kläger am 30. September genommenen Lohnvorschuß widerlegt wird und sohin nach den im § 863 a. b. G. B. enthaltenen Vorschriften über die stillschweigenden Willenserklärungen kein Zweifel bestehen kann, daß sich Kläger auch mit der Berechnungsfrist der Kündigung ab 21. September einverstanden erklärt hat.

Da nach § 80 c der Gew. O. der Gewerbsinhaber erst nach ordnungsmäßiger Lösung des Arbeitsverhältnisses zur Ausfolgung des Arbeitsbuches verpflichtet ist und er nach § 85 Gew. O. berechtigt erscheint, den vorzeitig ausgetretenen Hilfsarbeiter zur Rückkehr in die Arbeit für die noch fehlende Zeit zu verhalten, kann ihm die Berechtigung zur Zurückhaltung des Arbeitsbuches bis zu dem obgedachten Zeitpunkte, d. i bis zum Ablaufe der Kündigungsfrist nicht abgesprochen werden.

Danach tritt für den Beklagten die Verpflichtung zur Ausfolgung des Arbeitsbuches erst mit dem 5. Oktober ein, da erst mit diesem Tage die Kündigungsfrist und das Arbeitsverhältnis beendet erscheint.

Da die Kündigungsfrist zur Zeit der Klage und des Urteiles noch nicht abgelaufen war, somit das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäß gelöst ist, mußte der Klagsanspruch derzeit abgewiesen werden.

Nr. 1450.

Die Aufforderung eines Arbeiters zu den anderen Hilfsarbeitern „langsam zu arbeiten" und die absichtliche Vereitlung einer Arbeitsleistung bildet den Entlassungsgrund nach § 82, lit. f der Gew. O.

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mähr.-Ostrau vom 12. Oktober 1907, Cr. II, 586/7.

Der beim beklagten Baumeister als Maurer beschäftigte Kläger hat bei einer als dringlich behandelten Arbeit die anderen Mitarbeiter laut aufgefordert, langsam zu arbeiten und weiters absichtlich den mit Ziegeln beladenen Schubkarren eines Taglöhners umgeworfen, weil er nach seiner Ansicht zu viel aufgeladen hatte.

Das auf Ersatz für die Kündigungsfrist gerichtete Klagebegehren wurde abgewiesen.

Gründe: Der Behauptung des Beklagten, daß in der Handlungsweise des Klägers eine Verleitung der übrigen Hilfsarbeiter zum Ungehorsam und zur Auflehnung gegen den Gewerbeinhaber enthalten ist, welche die Entlassung ohne Kündigung nach § 82 lit. f der Gew. O. rechtfertigt, muß vollinhaltlich beigepflichtet werden, denn nach § 76 Gew. O. sind die Hilfsarbeiter verpflichtet, die ihnen anvertrauten gewerblichen Verrichtungen nach besten Kräften zu besorgen und erweist sich obige Äusserung als eine an die anderen Arbeiter gerichtete direkte Aufforderung zur Verletzung dieser gesetzlichen Pflicht. Das Verschulden des Klägers wird noch dadurch erhöht, daß ihm bekannt war, daß die Arbeit aus geschäftlichen Rücksichten als dringliche behandelt und schleunigst durchgeführt werden sollte. In dem mutwilligen Umwerfen des angeblich mit zuviel Ziegeln beladenen Schubkarrens eines anderen Hilfsarbetters erblickte das Gericht überdies eine herausfordernde Auflehnung des Klägers gegen den Gewerbsinhaber, denn zu einer solchen Vereitlung der Arbeit fehlte dem Kläger nicht nur jede Berechtigung, sondern stellt sich selbe als eine bewußte und anmaßende Verletzung der natürlichen Arbeitspflicht dar.

Es entfällt somit die Feststellung der weiteren strittigen Frage, ob die den Ausschluß der Kündigungsfrist enthaltende Arbeitsordnung der Baugewerbe dem Kläger beim Arbeitsantritt in vorgeschriebener Form zur Kenntnis gebracht wurde, denn auch im verneinenden, vom Kläger behaupteten Falle, war die sofortige Entlassung aus obigen Gründen gerechtfertigt und daher der Klagsanspruch als unbegründet abzuweisen.

Nr. 1451.

Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses durch verhältnismäßig kurze Zeit nach Eintritt eines gesetzlichen Grundes zur sofortigen Auflösung desselben begründet nicht ohne Weiteres einen Verzicht auf Geltendmachung jenes Auflösungsgrundes. (Art. 63 H. G. § 863 a. b. G. B.)

Entscheidung des Gewerbegerichtes Mährisch-Ostrau vom 5. Dezember 1907, Cr. I 39/7.

Der beim Beklagten als Handlungsgehilfe angestellte Kläger erhielt von seinem Chef am 30. November 1907 abends im Geschäfte als Zurechtweisung eine Ohrfeige, worauf er lediglich entgegnete „Sie werden schon sehen, was Sie dies kosten wird.“

Der Kläger arbeitete noch am folgenden Tage Sonntag bis zur Auszahlung des Monatsgehaltes, löste sodann das Dienstverhältnis ohne

Kündigung wegen der erlittenen tätlichen Mißhandlung auf und begehrt Entschädigung für die vereinbarte 14tägige Kündigungsfrist.

Der Beklagte bestritt den Klagsanspruch, weil der Kläger durch die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Eintritt des Auflösungsgrundes auf denselben offenbar verzichtet habe und der Kläger nur zu Folge Aufreizung dritter Personen nachträglich seine Ansprüche erhoben habe.

Der Klage wurde stattgegeben.

Gründe: Daß die Art der Zurechtweisung des Klägers diesem einen gesetzlichen Grund zur sofortigen Auflösung des Dienstverhältnisses nach Art. 63 H. G. gab, steht außer Zweifel. Einen stillschweigenden Verzicht auf die Geltendmachung jenes Rechtes konnte jedoch das Gericht in der Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zu der am folgenden Tage fälligen Monatsauszahlung nicht erblicken, denn das Gesetz erfordert zur stillschweigenden Willenserklärung solche Handlungen, welche mit Überlegung aller Umstände keinen vernünftigen Grund, daran zu zweifeln, übrig lassen.

Im allgemeinen muß wohl die ruhige ununterbrochene Fortsetzung des Dienstverhältnisses durch eine längere Zeit ungeachtet des Bestandes eines gesetzlichen sofortigen Auflösungsgrundes als Verzicht auf dessen Geltendmachung betrachtet werden, allein die Beurteilung des durch konkludente Handlungen ausgesprochenen inneren Willens fallweise dem richterlichen Ermessen überlassen werden.

Der Annahme des stillschweigenden Verzichtes auf die Geltendmachung des Auflösungsgrundes widerspricht im vorliegenden Falle die ausdrückliche sofortige Äußerung des Klägers nach der Mißhandlung zu dem Chef, daß er schon sehen werde, was ihn dies kosten werde; auch erfolgte die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach dem Eintritte des sofortigen Austrittsgrundes nicht durch einen erheblichen, sondern verhältnismäßig kurzen Zeitraum und gewissermaßen notgedrungen bis zu der auf den nächsten Tag fallenden Monatszahlung. Da der Beklagte die Auszahlung des rückständigen Gehaltes bei sofortigem Austritte wahrscheinlich verweigert hätte, der Kläger dies zumindest befürchten konnte, war sein Zuwarten mit der ausdrücklichen Geltendmachung des Auflösungsgrundes ein mehr durch die zufälligen Umstände und Notverhältnisse verursachtes als gewolltes.

Auch der Einwand des Beklagten, daß der Kläger erst über Belehrung und Aufreizung durch dritte Personen am folgenden Tage aus obigem Anlasse ausgetreten sei, ist belanglos, da ja der Rechtsschutz für alle Fälle gewährt werden muß, einerlei ob der Entschluß auf die Geltendmachung des Rechtes ausschließlich dem eigenen Willen entsprungen oder durch Einflußnahme dritter Personen gefördert worden ist.


Stanford Law Library
3 6105 062 576 561

